PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE LÍDERES EN EL TERRITORIO ESTE DEL EJÉRCITO DE SALVACIÓN

UN PROYECTO DE TESIS

SOMETIDO A LA FACULTAD DEL

SEMINARIO TEOLÓGICO GORDON-CONWELL

COMO REQUISITO PARCIAL DE LOS REQUERIMIENTOS

PARA EL GRADO DE DOCTORADO EN MINISTERIO

POR

MIGUELINA A. FELIZ

MAYO 2024

Derechos Reservados ©2024 por Miguelina A. Feliz.
Todos los derechos reservados.

Dedico esta tesis doctoral primeramente a mi amado esposo, Eduardo J. Feliz. Gracias, mi amor por tu apoyo y por secar mis lágrimas.

A mis hijos Eduardo E. Feliz, Suzette A. Feliz, Natalie A. Feliz y Eduardo A. Feliz.

A mis nietos Jordi Feliz, Trinity Feliz, Enmanuel Feliz, Lucas Feliz y Leonardo Feliz.

A mis hermanos Rafael López y Leopoldo López.

A mis sobrinos Miguel De Jesús López y Karla Miguelina López.

A mi madre, Carmen G. Muñoz y a mi padre, Rafael López. Sin ustedes no hubiera sido posible. Los amo.

Dedico esta tesis en memoria de mi pastora enviada Marina L. Santos.

CONTENIDO

LISTA DE ABREVIATURAS……...ix

LISTA DE ILUSTRACIONES……x

GLOSARIO DEL EJÉRCITO DE SALVACIÓN……..xi

AGRADECIMIENTOS……..xi

ABSTRACTO……. xvii

INTRODUCCIÓN……... 1

EL EJÉRCITO DE SALVACIÓN: ¿QUIÉNES SOMOS?..... 1

Las divisiones del Ejército de Salvación……. 2

Declaración de misión del Ejército de Salvación…… 2

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA Y SU CONTEXTO…… 3

Introducción…… 3

Breve historia del Templo Hispano de Union City

del Ejército de Salvación……. 9

La ciudad de Union City……..9

El Ejército de Salvación en Union City……. 10

Preguntas preliminares de investigación……11

Naturaleza de la hipótesis…….. 14

Conclusión……. 16

CAPÍTULO 2: FORMACIÓN DE LÍDERES EN LA IGLESIA……..18

Introducción……... 18

El concepto de liderazgo en la Biblia…… 18

Definiciones de liderazgo…….. 19

Consideraciones bíblicas……20

El discipulado y el discípulo……..22

Desarrollo del liderazgo en el Antiguo Testamento…….. 25

Desarrollo del liderazgo en el Nuevo Testamento…….30

Técnicas del programa de adiestramiento de Jesús……32

Técnicas del programa de adiestramientos de Pablo……. 39

Conclusión……. 47

CAPÍTULO 3: REVISIÓN DE LITERATURA……48

Introducción……... 48

Liderazgo de transformación: Un libro para líderes,

escrito por un Líder, sobre el Líder Supremo de todos los tiempos

por Leighton Ford…….. 49

Un líder como Jesús por Ken Blanchard y Phil Hodges……54

El poder de la visión por George Barna…….59

Iglesias, culturas y liderazgo: Una teología para congregaciones

y étnicas por Juan Martínez y Mark Branson…… 66

Poniendo los puntos sobre las íes: Consideraciones acerca del

Liderazgo de grupos por Pablo Polischuk……. 73

Conclusión……. 80

CAPÍTULO 4: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO DE TESIS

TALLERES DE CAPACITACIÓN PARA LÍDERES LAICOS……..81

Introducción…….. 81

Cuestionario inicial a los oficiales directivos…… 82

¿Qué tan difícil es encontrar personas que tomen posiciones de liderazgo en la iglesia?..... 82

¿En qué punto de este proceso de desarrollar un plan de Capacitación se encuentra su propia iglesia?..... 83

¿Por qué hay necesidad de líderes en el Ejército de Salvación?..... 83

La realidad de los Cuerpos hispanos del Ejército de Salvación……84

Dirección de este proyecto de tesis…… 85

Plan de capacitación de líderes…….. 86

Primera fase: Planificación y logística……...87

Segunda fase: Formalización de currículo y los talleres……90

Tercera fase: Desarrollo del currículo……92

Bosquejo del currículo del taller…… 92

Cuarta fase: Evaluación……. 99

Conclusión……... 100

CAPÍTULO 5: RESULTADOS DEL PROYECTO

TALLERES DE CAPACITACIÓN PARA LIDERAZGO LAICO……101

Introducción……. 101

Resultados del programa de capacitación de líderes……... 102

Primera fase: Planificación y logística……102

Segunda fase: Formalización de currículo y los talleres……..104

Tercera fase: Desarrollo del currículo……..107

Sesión 1: ¿Qué es el liderazgo cristiano?.....107

Sesión 2: El liderazgo de servicio (Marcos 10:45)…….. 108

Sesión 3: El poder y la esencia del liderazgo
(Marcos 10:35-45)..... 109
Sesión 4: La persona líder visionaria (Proverbios 29:18)..... 110
Sesión 5: El liderazgo: Llamado y convicción
(Éxodo 3:1-22)..... 111
Sesión 6: Liderazgo y discipulado (Mateo 28:19)..... 112
Sesión 7: Perspectivas del liderazgo y la
formación de equipos en la época neotestamentaria
(Lucas 6:12-13)..... 113
Cuarta fase: Evaluación..... 114
Análisis de la preprueba y la posprueba..... 114
Evaluación del taller..... 118
Retroalimentación del taller..... 118
Alcance del taller..... 119
Resultados de la hipótesis..... 119
¿Hacia dónde nos dirigimos?..... 120
Recomendaciones finales..... 121
Conclusión..... 122
APÉNDICE A:
COMISIÓN DE OFICIALES LOCALES EN EL TERRITORIO ESTE..... 124
APÉNDICE B:
BASE DE DATOS DEL TEMPLO HISPANO DE UNION CITY..... 125
APÉNDICE C:

CUESTIONARIO INICIAL A OFICIALES DIRECTIVOS…….. 127

APÉNDICE D:

INVENTARIO DE DONES…… 133

APÉNDICE E:

CARTA DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA LOS TALLERES……139

APÉNDICE F:

FORMULARIO DE EVALUACIÓN PARA PARTICIPANTES DEL TALLER……. 145

APÉNDICE G:

PREPRUEBA Y POSPRUEBA…….. 147

APÉNDICE H:

COMPARACIÓN DE RESULTADOS PREPRUEBA Y POSPRUEBA…….. 151

APÉNDICE I:

CERTIFICADO DE PARTICIPACIÓN……. 160

APÉNDICE J:

EVALUACIÓN DEL TALLER DE CAPACITACIÓN PARA OFICIALES DIRECTIVOS... 161

APÉNDICE K: MÓDULOS

PARA TALLERES DE CAPACITACIÓN PARA LIDERAZGO LAICO…… 163

BIBLIOGRAFÍA……. 201

VITA…….. 206

LISTA DE ABREVIATURAS

CFOT	Colegio de Adiestramiento para Oficiales del Ejército de Salvación
CHP	Cuerpo Hispano de Paterson
EDS	Ejército de Salvación
EU	Estados Unidos
GCTS	Gordon-Conwell Theological Seminary
TEEDS	Territorio Este del Ejército de Salvación
THQ	Cuartel Territorial
THUC	Templo Hispano de Union City
UC	Union City

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración #1:

Divisiones del Territorio Este del Ejército de Salvación 2

Ilustración #2:

Dificultad para encontrar personas para el liderazgo 82

Ilustración #3:

Desarrollo del plan de capacitación 83

Ilustración #4:

La necesidad de líderes locales 84

Tabla #1:

Fases del proyecto de capacitación de líderes laicos 87

Gráfica #1:

Definición del liderazgo cristiano 115

Gráfica #2:

Modelo de liderazgo de Jesús 116

Gráfica #3:

Definición de discipulado 117

GLOSARIO DEL EJÉRCITO DE SALVACIÓN

Para facilitar la lectura de este trabajo doctoral, acompañamos este proyecto de tesis con las siguientes definiciones de términos, las cuales serán de beneficio, particularmente a aquellas personas que no conocen la historia y la teología del Ejército de Salvación (EDS).

Abrir fuego: Comenzar un esfuerzo evangelístico en una nueva comunidad o nación.

Adherente: Persona que considera al EDS como su hogar espiritual, aunque no se haya comprometido como soldado.

Avanzada: Un lugar para la extensión del ministerio de un Cuerpo local; puede convertirse en un Cuerpo.

Banco de penitentes: Altar o banco para arrodillarse, para la gente que busca salvación, santificación o consagración ya sea a la voluntad divina o al servicio cristiano.

Beneficiario: Residente de un Centro de Rehabilitación para Adultos del Ejército de Salvación (ARC).

Brigada de canto: Coro.

Cadete: Salvacionistas que entran al Colegio de Adiestramiento para Oficiales (CFOT) del EDS para convertirse en oficiales (pastores).

Cadete local: Joven salvacionista que se ha matriculado en el curso de adiestramiento del Cuerpo local.

Cadete-teniente: Persona a la que se le da responsabilidad por un ministerio fuera del CFOT antes de ser comisionada como oficial del EDS.

Campaña de la olla roja o cantinas: Actividad anual para recaudar fondos durante la temporada de Navidad; se utilizan las ollas rojas para recolectar las donaciones.

Capitán auxiliar: Salvacionista que sobrepasa la edad límite para recibir el adiestramiento de un oficial y, por tanto, no es oficial comisionado; sin embargo, puede desempeñar el trabajo en un Cuerpo y el trabajo social igual que un oficial comisionado.

Centro de Rehabilitación para Adultos (ARC): Programa bíblico en residencia del EDS para ayudar a combatir la adicción y otros problemas. Los residentes—llamados "beneficiarios"—participan en consejería, estudios bíblicos, adoración y ejercen un trabajo en función a terapia.

Citadel: Salón que se usa para la adoración; muchos nombres de Cuerpos incluyen esta palabra.

Comandante divisional: Oficial a cargo de una división.

Comandante nacional: Oficial con el rango de Comisionado a cargo del Cuartel Nacional del EDS.

Comandante territorial: Oficial a cargo de un territorio del EDS.

Comisionado: Rango que se le da a un oficial que tiene la responsabilidad del liderazgo territorial o internacional.

Consejo de la juventud: Reunión divisional para adolescentes salvacionistas.

Cuerpo: Unidad del EDS establecida para la predicación del Evangelio y el servicio comunitario.

General: El líder salvacionista a nivel mundial.

Joven soldado: Nino o niña de un Cuerpo local del EDS que ha profesado su fe en Jesucristo.

Oficial local/ líderes locales: Soldado del EDS comisionado para un ministerio específico dentro del Cuerpo; los oficiales locales no reciben estipendio.

Sangre y fuego: Lema y bandera del EDS. También se le llama de esta forma a la bandera, roja, amarilla y azul; el rojo representa la sangre de Cristo, el amarillo el fuego del Espíritu Santo y el azul la pureza de Dios Padre.

Templo: Es el edificio local, muchos Cuerpos y—en particular—los Cuerpos hispanos utilizan la palabra templo.

Salvacionistas: Todas las personas miembros del EDS, tanto oficiales como miembros de la iglesia.

Sargento primero del Cuerpo (Co-pastor): El principal oficial local del Cuerpo.

Sargento primero de la juventud: Oficial local responsable de la obra de niños y jóvenes del Cuerpo.

Territorio: Es la región geográfica establecida por el EDS. En los Estados Unidos (EU) hoy, existen cuatro territorios, cada uno con su propio comando estructurado.

Reunión de salvación: Reunión evangelística que por lo regular se realiza los domingos en la noche.

Reunión de santidad: Reunión matutina dominical que ofrece enseñanza y es dirigida a los miembros para reflexionar cómo llenarse del Espíritu Santo o crecer en el Espíritu.[1]

[1] Payton, Frank. *Triunfarán: Ministerio hispano del Ejército de Salvación*, (West Nyack, NY: The Salvation Army USA Eastern Territory, 2016), p. 1.

AGRADECIMIENTOS

Deseo separar este espacio para mostrar mi agradecimiento a algunas personas que han sido claves en todos mis logros académicos; personas que han creído en mí y han estado a mí lado en los momentos que me he sentido desfallecer, con las palabras adecuadas para levantarme; personas que han sido pastores, consejeros y mentores durante toda mi carrera.

En primer lugar, quiero agradecer a mi querido pastor, profesor y amigo, el Dr. Pablo A. Jiménez Rojas, por todo el sostén y ayuda que me ha brindado durante el trayecto de mis estudios de maestría y doctorales. Gracias por creer en mí, gracias por invitarme a Gordon-Conwell Theological Seminary (GCTS) para prepárame mejor como líder a través del programa doctoral. Aunque no ha sido fácil llegar hasta aquí, sus palabras de aliento, sus consejos, sus clases, su compromiso y su profesionalismo fueron el motor para llegar hasta aquí. Gracias Dr. Jiménez. Que Dios le colme de bendiciones.

En segundo lugar, agradezco infinitamente a la Dra. Joanne Solís Walker, quien fue mi inspiración para llegar hasta aquí. Gracias por separar este tiempo de su apretada agenda para darme el privilegio y honor de ser la lectora de la tesis. Gracias por aceptar esta invitación. Dios continúe bendiciendo su vida y ministerio. Del mismo modo, agradezco al Dr. Alvin Padilla su desempeño como nuevo mentor de este proyecto.

En tercer lugar, agradezco a mis pastores y padres espirituales, los enviados Roberto y Marina Santos. Gracias Marina por impulsarme a estudiar. Gracias Roberto por compartir el mensaje de salvación con mi familia. Gracias por discipularlos y prepararnos para el ministerio. Los quiero con todo mi corazón. Dios les bendiga.

En cuarto lugar, agradezco a los pastores de la Iglesia de Union City, los tenientes Renato Sarmiento y Yoelicet Vargas, por permitirme presentar el proyecto de tesis doctoral con el liderazgo de su iglesia. Gracias a las personas líderes que abrazaron el proyecto y lo apoyaron durante siete semanas. Que Dios les continue bendiciendo a ustedes y a su grupo de líderes.

En quinto lugar, agradezco a mi amigo José Antonio Rodríguez. Gracias, Antonio, por estar junto a mí desde el proceso de inscripción hasta el día que escribí el último capítulo de la tesis. Gracias por leer capítulo por capítulo, corrigiendo los errores que tal vez se me escaparon y para ver si lo que escribía hacia sentido. Tus palabras siempre fueron "Mayora, crea en usted que esta tesis está muy bien escrita". Gracias por impulsarme a seguir cuando pasamos por el proceso de cambio de mentor. Sobre todo, gracias por creer en mí. Dios te colme de bendiciones.

En sexto lugar, agradezco a mis compañeros Dra. Arlene Hernández y al Rev. Luis R. Vizcarrondo. Gracias por sostenerme en sus oraciones y estar para mí en los momentos más difíciles de mi vida. Gracias por guiarme cuando me sentía perdida durante el proceso de la tesis doctoral. Doy gracias a Dios por estos diez años de amistad. Los bendigo en el nombre de nuestro Señor Jesucristo.

En séptimo lugar, agradezco a los tenientes coronel David Kelly, David Davis y Margaret Davis. Sin su ayuda y su apoyo no hubiera logrado llegar hasta aquí.

En octavo lugar, agradezco a liderato del EDS por pretermitirme alcanzar mis estudios doctorales.

Por último, agradezco a Glorimar Camareno, nuestra editora, por su dedicación, dirección y consejos durante este tiempo de preparación. Gracias por estar ahí cuando necesitábamos un oído que nos escuchara y, sobre todo, porque siempre tenías las palabras correctas para

animarnos a seguir hacia delante. Agradezco a Dios por tu vida y te bendigo en su nombre.

Gracias Glorimar.

ABSTRACTO

Este proyecto de tesis se enfoca en desarrollar y capacitar al liderazgo laico del TEEDS en EU. Una vez posean una capacitación teológica sólida, este liderazgo será capaz de discipular y capacitar a otras personas a través de grupos pequeños, en especial a las nuevas generaciones de líderes que se están levantando. Mediante talleres de liderazgo diseñados con este propósito y presentados al liderazgo de varios Cuerpos en el TEEDS, este proyecto de tesis doctoral logró su cometido de diseñar un currículo de talleres de capacitación y concientizar sobre la necesidad de recibir un muy necesario adiestramiento en esta área.

INTRODUCCIÓN

EL EJÉRCITO DE SALVACIÓN: ¿QUIÉNES SOMOS?

El EDS es un movimiento religioso evangélico que opera en los EU desde el año 1880. Comenzó sus actividades en el 1865 con una pequeña misión en Londres y pronto se esparció a todas partes del mundo. Al presente, el EDS opera en ciento trenticuatro países del mundo y cuenta con más de cinco millones de salvacionistas que proclaman—en ciento treintiocho idiomas—que Cristo Jesús es el Salvador del mundo. Sus doctrinas se basan en la Biblia, la cual los salvacionistas aceptan como la Palabra inspirada por Dios y como regla divina de fe y práctica cristiana. Los salvacionistas creemos que los seres humanos somos pecadores por naturaleza, que Jesucristo es el único Salvador de la humanidad y que la fe en Cristo transforma a las personas, llevándolas a vivir una vida nueva. Dios ofrece esta salvación a toda la humanidad sin distinción de raza, color o clase social.

Las personas miembros del EDS se llaman soldados. Los hombres y mujeres que sienten el llamado de Dios se pueden convertir en oficiales. Los oficiales dejan sus hogares y ocupaciones y—luego de un curso intensivo de adiestramiento que tiene una duración de dos años—se dedican por entero al servicio espiritual y social. Hoy, los oficiales siguen estudiando para prepararse más efectivamente para su trabajo y servicio. Al mismo tiempo, la institución utiliza rangos militares y uniformes que distinguen la posición y tiempo de servicio de un oficial. Éste es un medio presentable y práctico de identificación y un testimonio de fe cristiana. El uniforme también representa que los oficiales son militantes de la causa de Cristo en el mundo.

Las divisiones del Ejército de Salvación

El EDS está dividido en cuatro territorios: este, sur, central y oeste. Cada territorio, a su vez, está organizado en divisiones. Bajo cada división están los Cuerpos. El TEEDS—en el cual está enfocada esta investigación—está compuesto por trece divisiones y un comando o sede principal. Cuenta con un total de sesentidós Cuerpos hispanos y una avanzada.

Ilustración #1: Divisiones del Territorio Este del Ejército de Salvación

Declaración de misión del Ejército de Salvación

El EDS es un movimiento internacional, una parte evangélica de la Iglesia Cristiana Universal. Su mensaje está basado en la Biblia. Su ministerio está motivado por el amor a Dios. Su misión es predicar el Evangelio de Cristo Jesús y tratar de cubrir las necesidades humanas en Su nombre, sin discriminación alguna.

CAPÍTULO 1:

EL PROBLEMA Y SU CONTEXTO

Introducción

El ministerio del EDS en la comunidad hispana tuvo un crecimiento de más de un 30% en un período de cincuenticinco años.[1] De este crecimiento—según expresa Frank Payton en su libro *Triunfarán: Ministerio hispano del Ejército de Salvación*—gracias a los esfuerzos iniciales del fallecido pastor Enrique Sánchez de Fano, surgiría una comunidad salvacionista en nuestro idioma español.[2] Sin embargo, ese crecimiento se ha visto opacado. Desde el 2015 al 2021, las estadísticas muestran un declive, no sólo en los ministerios eclesiásticos, sino también en la feligresía y el liderazgo local de los Cuerpos hispanos del EDS.[3] Ante la problemática existente reflejada en las estadísticas, en este trabajo buscamos investigar alternativas para minimizar el declive del liderazgo ministerial y desarrollar destrezas para revitalizar el liderazgo laico de nuestros Cuerpos.

Durante los pasados cinco años, nuestro trabajo en el EDS ha sido desafiante. En el 2017, la autora de este proyecto de tesis tuvo el privilegio de recibir el nombramiento de Oficial de Currículo en el CFOT del EDS. Durante esos cinco años, parte de su responsabilidad fue viajar con las personas cadetes por todo el TEEDS como parte de su adiestramiento. Esto le proveyó la oportunidad de ver las necesidades que hay en nuestros Cuerpos de líderes locales y buscar la manera de cómo podríamos satisfacer las mismas.

---

[1] Payton, Frank E. *Triunfarán: Ministerio hispano del Ejército de Salvación*, (West Nyack, NY: The Salvation Army USA, 2016), p. 1,285.

[2] Payton, *Triunfarán*, p. 1.

[3] Bryan Cook, Corps Leadership Development Bureau Director, USA Eastern Territory, mensaje directo por correo electrónico, 14 de agosto de 2022.

En el 2021, recibió un traslado al Cuartel Territorial (THQ) para ejercer la dirección del Departamento Intercultural. En este nuevo nombramiento, parte de la responsabilidad—al igual que en CFOT—fue visitar los Cuerpos locales. Consistía en ver cuáles eran los retos y necesidades de las personas en posiciones de oficiales a nivel eclesiástico, los desafíos que estaban enfrentando y qué método empleaban para solucionar los problemas. Ante tal panorama, la preocupación principal era entonces—al igual que ahora—la falta de líderes locales que pudieran dirigir los programas eclesiásticos y la necesidad de un adiestramiento teológico sólido. A partir de ese momento, la autora de este proyecto de tesis sintió una enorme preocupación y se preguntaba cómo podrían desarrollar, capacitar y empoderar a las personas líderes locales; cuáles son las razones primordiales de la falta de líderes laicos; qué no ha funcionado y por qué. Necesitábamos saber si existía en el Cuerpo un programa de discipulado, capacitación y desarrollo para líderes y cómo estaba afectando la falta de líderes a nuestros Cuerpos.

El comisionado William Francis afirma que el evangelismo, el discipulado y la formación de líderes fueron elementos primordiales para los inicios del EDS.[4] Nuestro fundador, William Booth, vio la importancia del desarrollo y la capacitación de un liderazgo firme e influyente. Estaba tan convencido del principio de liderazgo que, cuando creó el EDS, escribió en su constitución que el EDS estaría para siempre "bajo la supervisión, dirección y control de una sola persona".[5]

De acuerdo con el comisionado Francis, se necesita una persona líder que motive que las cosas sucedan en la iglesia local o en el Cuerpo del EDS. Asevera que “No es ningún secreto que

[4] Francis, William W. *Building Blocks of Spiritual Leadership*, (Peabody, MA, The Salvation Army, Crest Books, 2015), p. 123.

[5] Francis, *Building,* p. 123.

tener un líder inspirador en la cúspide de la pirámide de la iglesia marca la diferencia. Pero una iglesia local necesita mucho más que un solo líder; necesita líderes locales".[6] Estas palabras del comisionado Francis impulsaron a la autora de este proyecto de tesis ingresar a Gordon-Conwell Theologial Seminary (GCTS) con el fin de comenzar estudios en el programa de Doctorado en Ministerio con el anhelo de obtener una preparación adecuada que fuera de beneficio, no sólo académicamente sino también ministerialmente, capacitándose para trasmitir de forma efectiva el caudal de conocimiento obtenido al liderazgo local presente y futuro del EDS.

Durante los pasados tres años de aprendizaje en el área de liderazgo, hemos enfrentado la dura realidad de que nuestras iglesias están carentes de personas líderes influyentes y visionarias. George Barna, en su libro *Leaders on Leadership*, después de una serie de investigaciones, tanto en EU como al nivel global, señala:

> Después de quince años de escarbar diligentemente en la palabra que me rodea, he llegado a varias conclusiones con respecto al futuro de la Iglesia Cristiana en América. La conclusión central es que la iglesia estadounidense está muriendo debido a la falta de un liderazgo fuerte. En este tiempo de oportunidades sin precedentes y abundantes recursos, la iglesia en realidad está perdiendo influencia. La razón principal es la falta de liderazgo.[7]

Esta cita fue de gran impacto y llevó a la investigadora a preguntarse si los Cuerpos del EDS están en este renglón de iglesias en decadencia por falta de un liderazgo local fuerte. De acuerdo con el Departamento de Estadísticas del THQ del Este, las estadísticas más recientes muestran que, desde el 2010 al 2021, el liderazgo local ha disminuido en un 125%. En su punto más alto—el cual fue en 2013—se comisionaron doscientos noventa oficiales locales nuevos; mientras que en el 2021 sólo se comisionaron sesentisiete, marcando su punto más bajo (Ver Apéndice A). En su punto más alto de los últimos siete años, únicamente el 20% de los Cuerpos

[6] Francis, *Building,* p. 123.

[7] Barna, George. *Leaders on Leadership,* (Grand Rapids, MI: Baker Books, 1997), p. 18.

comisionaron oficiales locales (líderes laicos). En promedio, sólo el 13% de los Cuerpos en el TEEDS han comisionado líderes locales en un año determinado. Seis Cuerpos tuvieron su última comisión de líderes locales seis años atrás. Desde su última comisión, 44% de los Cuerpos no han comisionado oficiales locales desde el 2015 y tan sólo 66% de los Cuerpos han comisionado oficiales locales. Más preocupante fue descubrir que el Cuerpo donde servimos—el Templo Hispano de Union City (THUC) en New Jersey—de acuerdo con la base de datos, no tiene oficiales locales (Ver Apéndice B).

¿Acaso hemos perdido nuestra visión de hacer discípulos siguiendo los principios de liderazgo pertinentes? Surgen muchas interrogantes tales como: ¿Se han olvidado del llamado? ¿Estamos cumpliendo con la Gran Comisión dada por Jesús? Nuestro Señor Jesús dijo: "Id, y haced discípulos a todas las naciones" (Mateo 28:19).[8] Este mandato de Jesús nos debe motivar a crear conciencia de la importancia del discipulado dentro de la iglesia. ¿Acaso tiene la iglesia una visión clara del discipulado y, en especial, del discipulado con una clara visión del liderazgo? ¿Qué tan importante es para la iglesia el desarrollar, capacitar y empoderar a sus líderes? De acuerdo con varios escritores, "el discipulado es esencial para la formación del liderato local de la iglesia".[9] Un presbítero de las Iglesias Asambleas de Dios señaló que:

> Cualquier conversación de liderazgo y gobierno de la iglesia local debe comenzar y terminar con esta declaración del apóstol Pablo a los Corintios al enseñarles acerca de la verdadera naturaleza de la iglesia afirmando que "nadie puede poner un fundamento diferente del que ya está puesto, que es Jesucristo" (1 Corintios 3:11).[10]

---

[8] Todas las citas bíblicas han sido tomadas de la traducción Reina Valera 1960, a menos que se indique lo contrario.

[9] Clinton, J. Robert, *La formación de un líder: Reconozca las lecciones y las etapas del desarrollo de líderes*, (Carol Stream, IL: Tyndale House Publishers, 2012) p. 1,254.

[10] El Concilio General de las Asambleas de Dios. 30 de julio de 2019. "Liderazgo y gobierno de la iglesia local." https://ag.org/es-ES/Beliefs/Position-Papers/Leadership-and-Governance-in-the-Local-Church (Accesado el 20 de junio de 2022).

De acuerdo con su afirmación, esta consideración incluye las maneras mediante las cuales se elige, se capacita y se moviliza el liderazgo, como también las formas y la metodología por las cuales se lleva a cabo su obra y misión según han sido encomendadas por Dios.[11]

Según los relatos bíblicos—particularmente en Hechos 18:24-28, entre otros—podemos observar que, desde los inicios de la iglesia cristiana, el desarrollo de líderes ha jugado un papel importante para la formación de la iglesia. Los evangelios presentan evidencia clara de que Jesús pasó la mayor parte de su tiempo formando, discipulando, capacitando y empoderando a doce hombres que más tarde se convertirían los pilares de la iglesia primitiva. En otras palabras, el discipulado es una herramienta crucial para la capacitación y la preparación de líderes, de manera que estas personas a su vez puedan influenciar a las nuevas generaciones de líderes.

No sólo se debe resaltar el discipulado; la visión también es primordial en el desarrollo de líderes. Proverbios 29:18 establece: "Donde no hay visión, el pueblo se extravía".[12] George Barna afirma que las personas líderes visionarias a menudo extienden la mano para ayudar a otras personas a trabajar, ya sea individualmente o con todo el liderazgo.[13] Jesús fue un hombre visionario y comprometido con la misión y la visión que Dios le encomendó. Aun siendo Dios, Él vio la necesidad de la formación de un liderazgo teológicamente preparado que más adelante se convertiría en su equipo de trabajo para que la visión y misión dada por Dios se llevara a cabo. John Maxwell sostiene que Jesús

[11] El Concilio General de las Asambleas de Dios. 30 de julio de 2019. "Liderazgo y gobierno de la iglesia local." https://ag.org/es-ES/Beliefs/Position-Papers/Leadership-and-Governance-in-the-Local-Church (Accesado el 20 de junio de 2022).

[12] Nueva Versión Internacional

[13] Barna, George. *El Poder de la visión: Cómo captar la visión para desarrollar tu liderazgo* (Buenos Aires, Argentina: Editorial Peniel, 2002), p. 27

construyó el equipo más importante que jamás se haya formado. Escogió individuos específicos para funciones específicas. Seleccionó a aquellos considerados improbables y los desarrolló hasta alcanzar su potencial. Luego los envió de dos en dos para recibir un adiestramiento práctico.[14] En Lucas 9:1-10 observamos cómo Jesús preparó a sus discípulos para esta tarea ministerial:

- Los motivó y los empoderó (v.1ª)
- Les delegó responsabilidad (v. 2)
- Les dio instrucciones concretas (vv. 3-5)
- Los evaluó (v. 10)

No cabe duda de que el éxito de nuestra misión depende del trabajo en equipo. Hay que compartir la carga ministerial con el equipo de líderes. Según Maxwell, Jesús se "centró en desarrollar personas mientras compartía el trabajo".[15] Esto evidencia que el desarrollo y la capacitación de líderes es primordial para formar el equipo de trabajo local. El equipo de trabajo es de vital importancia en el ministerio pastoral para poder, no sólo cumplir con la misión y la visión de la iglesia, sino también para alcanzar las generaciones emergentes y para la multiplicación de la iglesia.

En este proyecto de tesis expondremos la urgencia que los Cuerpos del EDS están enfrentando en la necesidad de desarrollar personas líderes laicas capacitadas teológicamente que puedan ejercer influencia en las generaciones emergentes. Presentaremos un programa de capacitación intencional enfocado en la formación de líderes con una base bíblica y teológica sólida a través del discipulado, de manera que este nuevo

[14] Maxwell, John C. *La Biblia de liderazgo de Maxwell. Actualizada y ampliada*, (Miami, FL: Editorial Vida, 2017), p. 1,254.

[15] Maxwell, *La Biblia de liderazgo,* p. 1,254.

liderazgo—a su vez—pueda implementar programas similares en grupos pequeños. Un liderazgo laico discipulado adecuadamente y con una base bíblica y teológica arraigada puede convertirse en una herramienta de apoyo en la iglesia, impactando positivamente a toda la comunidad de fe.

Breve historia del Templo Hispano de Union City del Ejército de Salvación

La ciudad de Union City

Hace ochenticinco años en New Jersey, el 1 de junio de 1925, el pueblo de Union—coloquialmente conocido como Union Hill—y el municipio de West Hoboken se unieron y se convirtieron en uno, la ciudad de Union City (UC). Hoy, con una población de aproximadamente ochenta mil residentes bajo los auspicios del alcalde Brian P. Stack y la Junta de Comisionados, la ciudad está experimentando un período sin precedentes de crecimiento económico, cultural y artístico necesario para seguir siendo vital y próspera en el siglo XXI.

La progresión de inmigrantes continuó a lo largo del siglo XIX y principios del XX. Personas suizas, belgas, italianas, irlandesas, armenias, griegas, chinas, polacas, sirias, judías y rusas encontraron un hogar en UC. Hoy, esa misma diversidad cultural se puede ver en toda la ciudad de UC, especialmente en las tiendas y restaurantes a lo largo de Bergen Line Avenue. Varias nacionalidades están representadas, pero predominan en su mayoría personas de América Central, América del Sur y el Caribe. A principios de la década de 1950, personas de origen cubano comenzaron a establecerse en UC. Muchas encontraron trabajo en fábricas y talleres de bordado. A principios de la década de 1960, cuando quedó claro que Fidel Castro había abrazado el comunismo, el gotereo de la inmigración cubana se convirtió en una inundación de la clase media y media alta de Cuba. Rápidamente se asimilaron a la sociedad estadounidense ayudando

a revitalizar las áreas comerciales locales como Bergen Line Avenue. Además, como las personas cubanas eran en su mayoría profesionales bien educadas, las personas cubanoamericanas se volvieron muy influyentes en el panorama social y político de la ciudad.

UC se enorgullece de todas sus casas de culto y las muchas religiones que representan. Muchas de las iglesias tienen más de cien años y son admiradas por su belleza arquitectónica. La antigua Iglesia del Monasterio de San Miguel—hoy Iglesia Presbiteriana de Hudson—es quizás la más notable. Su piedra angular se colocó en 1869 y se completó en 1875. La cúpula octogonal que perforaba el cielo se podía ver a muchas millas y una vez fue el punto focal para los viajeros en trenes y barcos de vapor.[16]

El Ejército de Salvación en Union City

De acuerdo con la directora del Departamento de Registros y Sistemas de Información del EDS, Adrienne Langford, el primer Cuerpo de UC fue abierto en el 1907 por las oficiales Emily Wild e Ida Schultz.[17] Hasta ese momento, la Iglesia de UC, cuyo nombre oficial es The Salvation Army Union City Corps—Cuerpo de Union City (CUC) del EDS—era totalmente anglosajona hasta el 1994 que se convirtió en una iglesia hispana dirigida por los capitanes José y Sra. Cruz. Según los capitanes Cruz, cuando llegaron al nombramiento, la población era totalmente hispana y comenzaron a evangelizar en las calles e invitar a las personas convertidas al templo. Más tarde, abrieron el comedor para la comunidad (Feeding Program) y el banco de comida (Food Bank). Esto les permitió conocer las necesidades de la comunidad hispana y tener un acercamiento más íntimo con ella. El Cuerpo hispano, conocido como Templo Hispano de

[16] Sustraído de: https://www.ucnj.com/pages/about-us

[17] Adriana A. Langford, Director Officer Records and Information Systems

Union City (THUC)—desde 1994 hasta el momento—está compuesto por diferentes nacionalidades, entre las cuales se encuentras personas hondureñas, ecuatorianas, dominicanas, mejicanas, cubanas, entre otras.[18]

Preguntas preliminares de investigación

Las siguientes preguntas y comentarios han sido redactadas con el propósito de conducir esta investigación. El propósito de esta serie de preguntas es ayudarnos a enfocar el desarrollo de nuestro proyecto de capacitación para personas líderes laicas hispanas en el TEEDS.

1. ¿Por qué hay necesidad de líderes locales en el EDS?

   Hay necesidad de liderazgo local por la falta de un discipulado efectivo. Entendemos que la creación de un programa de discipulado contextualizado en las dinámicas de un Cuerpo hispano proveerá un incremento de salvacionistas con el interés de participar en roles de liderazgo en la iglesia. El contacto directo y relacionar con los oficiales del Cuerpo puede asegurar la implementación y el seguimiento adecuado del programa de discipulado.

2. ¿Cuáles son las razones, en términos estadísticos, del declive de ministerios eclesiásticos, de la membresía y del liderazgo local de los Cuerpos del EDS?

   Este declive responde a que los oficiales no están invirtiendo tiempo en la enseñanza bíblica; es decir, en los estudios bíblicos, la escuela dominical y los cursos de capacitación para líderes, entre otros. Dada la cantidad abrumante de tareas de las personas en los cargos de oficiales, se ha limitado la identificación de personas prospectos que puedan tomar un rol de liderazgo en el Cuerpo. Al no tener personas

[18] Entrevista con los capitanes Cruz, 17 de mayo de 2023.

prospectos trabajando en los Cuerpos, es imposible identificar personas candidatas potenciales para ingresar al CFOT.

3. ¿Qué ha impedido el ingreso de nuevas personas prospectos al programa de estudios pastorales del EDS?

   Las personas líderes potenciales no se involucran por falta de orientación y reclutamiento por parte del oficial directivo. Además, la carencia de adiestramiento se ha traducido en poco o ningún interés de los salvacionistas en ser líderes locales y, mucho menos, considerar la opción de ser oficiales. Además, hay personas líderes locales interesadas en ingresar en el CFOT, pero su situación legal les impide la entrada al programa y el procesamiento de su solicitud.

4. ¿Qué alternativas se pueden implementar para revitalizar el liderazgo laico en nuestros Cuerpos?

   Estas alternativas incluyen implementar el programa de adiestramiento para el liderazgo laico, establecer relaciones con los salvacionistas de los Cuerpos para detectar fortalezas y debilidades y completar el inventario de dones espirituales.

5. ¿Por qué el reclutamiento de líderes locales ha sido un reto para los oficiales?

   Falta literatura y material educativo en el idioma español. Por sus compromisos de trabajo, algunos líderes potenciales no asisten a capacitaciones o reuniones fuera de los horarios eclesiásticos. Mucha de nuestra gente es inmigrante y, en búsqueda de alcanzar "el sueño americano", tiene más de un empleo para sustentarse en los EU y ayudar a sus familiares en el exterior.

6. ¿Existe en el EDS un programa de discipulado, capacitación y desarrollo para líderes? Si existe, ¿qué no ha funcionado?

El EDS cuenta con el manual del discipulado titulado *Entrenamiento para discipulado: Una aventura en entrenamiento y responsabilidad* escrito por Charles Lake. Este libro es sólo para adherentes que quieren hacerse soldados. Al momento, no existe un material en español para aquellas personas que pasaron este primer filtro. El desarrollo de estas personas líderes potenciales a nivel local ha recaído en los hombros del oficial. Es por esta razón que no ha funcionado un programa de discipulado, capacitación y desarrollo para líderes locales, porque simplemente no existe. La necesidad de crear un programa que tenga bases bíblicas y teológicas sólidas para estos soldados, para el futuro liderazgo local es imperativa.

7. ¿Cuál es la relación directa de este proceso en la congregación?

   El oficial se carga del trabajo administrativo, eclesiástico y social. Estos procesos le agotan y, por ende, limitan el tiempo que pudiera dedicar a las personas líderes potenciales locales. La falta de un equipo de trabajo capacitado impide el crecimiento del Cuerpo. Vemos esta limitación en programas tales como la escuela dominical, el estudio bíblico, el ministerio con la juventud, el trabajo con la niñez, la brigada de canto y la adoración litúrgica, entre otros.

8. Al observar las estadísticas se puede notar la decadencia en los Cuerpos hispanos. ¿Qué alternativas se pueden tomar para tener un liderazgo fuerte e influyente?

   Una alternativa para lograr un liderazgo fuerte e influyente es insertar capacitaciones sobre temas como el discipulado, la formación espiritual, los retiros espirituales, los tiempos de oración, ayuno y el trabajo misional en el Cuerpo. Es ineludible implementar adecuadamente un programa de capacitación de líderes laicos, dándole seguimiento a quienes lo completen.

Naturaleza de la hipótesis

Es evidente que nuestros Cuerpos del EDS tienen un desafío grande pues la carencia de liderazgo nos está afectando en muchos aspectos en el contexto eclesiástico. Necesitamos un liderazgo local capacitado y preparado bíblicamente. Tenemos líderes con buenas intenciones, pero carecen de una preparación bíblica adecuada. Por otro lado, necesitamos una visión clara que oriente el desarrollo y la formación de un liderazgo laico sólido. En el proceso, debemos tratar de resolver el problema que presenta la falta de literatura en español para discipular y capacitar nuestro liderazgo. El propósito de este estudio es desarrollar un programa de capacitación bíblica y teológica para aportar a la adquisición de destrezas en liderazgo que contribuyan a la solución del problema principal que la mayoría de nuestros Cuerpos hispanos del EDS están enfrentando, el cual entendemos es la necesidad de desarrollar más líderes locales.

Sobre esta base, la pregunta central de nuestra investigación es: ¿Cómo podríamos desarrollar, capacitar y empoderar líderes locales efectivos para el TEEDS de los EU? Nuestra hipótesis central sostiene que, mediante la creación de un currículo de capacitación basado en el desarrollo de liderazgo laico en el EDS, a través de un discipulado efectivo con una base y fundamento teológicos, podremos tener un liderazgo de buen calibre que pueda tener un impacto positivo, tanto en su comunidad de fe como fuera de ella, cumpliendo con el mandato de Jesús de "haced discípulos a todas las naciones" (Mateo 28:19ª).

Entendemos que la creación de un programa de discipulado contextualizado en las dinámicas de un Cuerpo hispano en el EDS proveerá un incremento de salvacionistas que deseen participar en roles de liderazgo en el Cuerpo. Por consiguiente, hay estrategias que el liderazgo local puede utilizar para afianzar el contacto directo y relacional entre los oficiales del Cuerpo y

el liderazgo local. Es menester que las personas líderes sean empoderadas por los oficiales mediante la implementación y el seguimiento adecuado del programa de discipulado.

Un elemento que dificulta la identificación de futuras personas líderes que puedan tomar un rol de liderazgo en el Cuerpo local es la falta de tiempo y las abrumadoras tareas administrativas que muchas de enfrentan. Sin embargo, la tarea de equipar y formar líderes es un trabajo primordial. Por tanto, no podemos desviar nuestra atención de la necesidad predominante de equipar a otras personas para el ministerio. Por tal razón, consideramos necesario el establecimiento de un currículo como éste. Necesitamos contar con un buen plan de trabajo.

Nuestra expectativa es el desarrollo adecuado de líderes que pongan en práctica lo aprendido en grupos pequeños, en los cuales las nuevas generaciones puedan ser incluidas. Estamos conscientes de que, para lograr este objetivo, es necesario proyectar con eficacia una visión de liderazgo generacional. De acuerdo con Lucas Leys, la visión de liderazgo generacional se resume en desarrollar una pastoral pertinente para cada una de las etapas del desarrollo hacia la adultez.[19] Esto no evita que podamos toparnos con ciertos conflictos en el camino que puedan afectar el proceso y la productividad del currículo de capacitación. Uno de esos factores conflictivos es la búsqueda del tiempo idóneo pues la mayoría de nuestras personas congregantes tienen que trabajar secularmente hasta dos jornadas para poder sustentar el hogar. El factor tiempo juega un papel muy importante para la coordinación y realización de un taller y el subsiguiente programa de formación. Además, el compromiso de la persona en la posición de oficial directivo en el proceso de capacitación es otro elemento crucial. La capacitación es un proceso continuo e intencional donde la inversión de tiempo de la persona líder pastoral juega un papel vital para lograr un seguimiento apropiado antes, durante y después del taller. Maxwell

[19] Leys, Lucas. *Liderazgo generacional*. (Dallas, TX: e625, 2017) p. 25.

afirma que “la capacitación es un proceso continuo. Uno no prepara a alguien en pocas horas o en días. El preparador ideal es quien puede impartir la visión del trabajo, evaluar a los líderes, darles las herramientas que necesita y luego ayudarlo a lo largo del camino en el comienzo de su viaje”.[20]

Otro reto es desarrollar una cultura de cambios. Muchas de nuestras personas líderes actuales están atadas a estructuras tradicionales de la iglesia, donde no se les da espacio a nuevos procedimientos. A eso se le añade el interés de trabajar o no trabajar con las generaciones emergentes. Una vez escuchamos a un pastor decirle al pastor juvenil que iba a eliminar el grupo de niñez y de jóvenes porque daban mucho trabajo y no dejaban concentrar a las personas adultas. ¿Cuántas personas líderes pensarán así? Como iglesia tenemos un reto grande frente a nosotros. Si las nuevas generaciones no son tomadas en cuenta, capacitadas, discipuladas y guiadas adecuadamente, estamos corriendo el riesgo de una terrible pérdida de liderazgo en nuestros Cuerpos. Corremos el riesgo de cerrar nuestras congregaciones a mediano o largo plazo.

Conclusión

En estos últimos años, el tema del liderazgo ha suscitado interés en todos los ámbitos, y de forma particular, en el ámbito eclesiástico. Reconocemos la necesidad de desarrollar líderes en las iglesias locales. Esta insuficiencia de liderazgo ha llevado a muchas personas expertas a escribir e investigar acerca del tema. En este capítulo nos hemos enfocado en la necesidad de líderes locales dentro de los Cuerpos hispanos del TEEDS de EU. También hemos expresado la importancia y necesidad de formar nuestro liderazgo con una base bíblica y teológica a través de

[20] Maxwell, John C. *Desarrolle los líderes que están alrededor de usted*. (Nashville, TN: Grupo Nelson, 2017), p. 84.

un discipulado efectivo. De este modo, podrán convertirse en personas productivas e influyentes para las nuevas generaciones.

Hemos comentado brevemente la importancia del discipulado en los evangelios, haciendo énfasis en la Gran Comisión dada por Jesús y su efectividad en los comienzos de la iglesia del primer siglo. Estamos conscientes de que el proceso es largo y tomará tiempo. Como hemos expresado antes, enfrentaremos retos que, de alguna manera, deben ser superados para el beneficio de la congregación.

El próximo capítulo de este proyecto de tesis presenta un estudio teológico del liderazgo y el discipulado en la Biblia, incluyendo definiciones pertinentes que provienen del hebreo y griego, consideraciones sobre el liderazgo en el Nuevo Testamento y el análisis de personajes bíblicos claves. El tercer capítulo explora textos académicos sobre el desarrollo de liderazgo cristiano. Allí consideramos otros temas relacionados tales como liderando como Jesús, la importancia de desarrollar un liderazgo de servicio y de transformación y la implementación de un sistema de discipulado. El cuarto capítulo propone el proyecto de capacitación que se llevará a cabo en el THUC del EDS en New Jersey. En el quinto capítulo se analizan los resultados obtenidos al finalizar este proyecto. La disertación termina con recomendaciones y sugerencias que conduzcan a un crecimiento exponencial en el liderazgo de los Cuerpos hispanos del EDS para así cumplir efectivamente la misión evangelizadora dada por Jesucristo a cada una de las personas seguidoras.

CAPÍTULO 2:

FORMACIÓN DE LÍDERES EN LA IGLESIA

Introducción

En este capítulo nos enfocaremos en el liderazgo bíblico, por lo que tocaremos algunos conceptos y características del liderazgo de Jesús en cuanto a la capacitación y la formación de líderes a través del discipulado. Examinaremos cómo implementó el apóstol Pablo los conceptos de liderazgo y discipulado en el desarrollo y formación de líderes y cómo estos conceptos pueden ser implementados en las congregaciones de habla hispanas en el TEEDS de EU.

El concepto del liderazgo en la Biblia

Para analizar el concepto del liderazgo bíblico es importante explorar el tema desde varias perspectivas que nos ayuden a un entendimiento vasto del tema. Es ineludible hacer un estudio del término liderazgo desde el punto de vista de la hermenéutica bíblica con la finalidad de obtener un conocimiento amplio de la palabra y de su uso en las Escrituras. Para alcanzar este propósito, hemos hecho un estudio exhaustivo de la palabra—tanto en hebreo como en griego—y su uso en términos bíblicos. Aunque la palabra "líder" como tal no aparece en la Biblia, ésta utiliza otros términos como pastor, guía, gobernante, fundador y jefe para referirse a esta función. Otro concepto que debemos tomar en cuenta es discipulado y otras palabras afines, analizando sus implicaciones para la formación de líderes de acuerdo con los relatos bíblicos del Nuevo Testamento.

Estudiar estos conceptos desde el punto de vista bíblico, haciendo una interpretación correcta a través de un estudio hermenéutico exhaustivo, nos permite tener un amplio panorama

de lo que realmente quiere decir el texto en su contexto y de la pertinencia de su mensaje en nuestros días. Es nuestra intención explorar, a través de la Biblia, la importancia que Dios le dio a la formación de líderes a través de su Palabra. Sin embargo, antes de adentrarnos en las Escrituras, debemos ahondar en las definiciones del concepto de liderazgo de acuerdo con el punto de vista de algunas personas expertas en el tema, ya que distintos teorizantes ofrecen diversas definiciones.

Definiciones de liderazgo

Pablo A. Deiros define liderazgo de la siguiente manera: "El liderazgo cristiano es una combinación de cualidades naturales y espirituales, o de talento natural y dones espirituales dados por Dios. El líder cristiano influye sobre otros, pero no tanto por el poder de su personalidad, sino mediante su personalidad energizada por el Espíritu Santo".[1] Para John Maxwell, el liderazgo es influencia. Él señala que: "Una persona puede ocupar un cargo de liderazgo, pero si no influye en el pensamiento y en las acciones de los demás, no es líder. En la Biblia aprendemos que el verdadero liderazgo proviene del hecho de servir a los demás".[2] La base bíblica de las ideas de Maxwell se encuentra en Mateo 15:14: "Si el ciego guiare al ciego, ambos caerán en el hoyo".

Wilfredo Calderón afirma que, para definir y explicar el llamamiento al liderazgo, primero tenemos que estipular lo que queremos decir por liderazgo en sí. Para Calderón, liderazgo y liderato son sinónimos y designa la condición de alguien que ocupa una posición de

[1] Deiros, Pablo A. *Liderazgo cristiano.* (Buenos Aires, Argentina: Publicaciones Proforme, 2008), p. 18.

[2] Maxwell, John C. *Liderazgo eficaz: Como influenciar en los demás.* (Miami, FL: Editorial Vida, 2002), p. 55.

mando. Él define a un líder como el director, conductor, guía, jefe, cabecilla o caudillo de alguna entidad o una actividad. En otras palabras, el líder o director de una empresa o misión es el individuo a quien todo el conjunto de participantes ve como su guía para cualquier acto que se realice o cualquier medida que se tome. Para Calderón, el liderazgo cristiano es idéntico al ministerio.[3]

Consideraciones bíblicas

Pasando a las consideraciones bíblicas, el *Léxico Lexham de la Biblia hebrea* señala que una persona líder es una persona que rige o gobierna; especialmente entendida como quien tiene la primacía de la autoridad. El vocablo hebreo es מִמְשָׁל *mim·šāl.* מֶמְשָׁלָה *[memšalah] (cstr.* מֶמְשֶׁלֶת*;* מֶמְשַׁלְתּוֹ*),* que significa dominio, gobierno, poderío.[4] También es utilizado para referirse a aquella persona prominente en el entorno social que tiene autoridad para gobernar.[5] A través del Antiguo Testamento, podemos ver estos conceptos en aquellos que rigen un imperio o reino o quienes funcionan en capacidad de jueces para toda la nación. Podemos ver un ejemplo de esto en 2 Crónicas 7:18 cuando dice: "Yo afirmaré el trono de tu reino como pacté con tu padre David, diciendo: 'No te faltará hombre que gobierne en Israel'".

Según el *Nuevo diccionario bíblico ilustrado,* existen casi una docena de palabras hebreas relacionadas al liderazgo que denotan cualquier autoridad, delegado, virrey, etc. que

[3] Calderón, Wilfredo. *Liderazgo cristiano: Nueve elementos esenciales.* (Miami, FL: Gospel Press, Senda de Vida Publishers, 1999), pp. 15 y 20.

[4] Ortiz, Pedro. *Léxico hebreo-español y arameo-español.* (Miami, FL: Sociedades Bíblicas Unidas, 2000), p. 740.

[5] Swanson, James. *Diccionario de idiomas bíblicos: Hebreo.* (Bellingham, WA: Lexham Press, 2014), p. 775.

estaba puesto sobre el pueblo.[6] Según la *Concordancia exhaustiva de la Biblia Strong,* el término hebreo que se usa en el Antiguo Testamento para liderazgo es *יָד (yad)* y aparece aproximadamente 1,614 veces.[7] Maynor Morales afirma que tres de sus principales traducciones son: "mano, consagrar y poder". La palabra *yad* indica—entre otras cosas—posesión, poder y control.[8]

En el idioma griego encontramos la palabra *αρχηγός,* la cual el *Compendio del diccionario teológico del Nuevo Testamento* traduce como el héroe de una ciudad, su fundador o guardián.[9] El *Diccionario de idiomas bíblicos con campos semánticos* explora la definición de la palabra griega *hodegós*, que significa: "líder, guía o mostrar el camino".[10] Ahora bien, cuando profundizamos en las líneas del Nuevo Testamento podemos apreciar que el término se usa en un sentido negativo acerca de aquellos malos guías (Mateo 15:14; 23:16,24). Por otro lado, tenemos la palabra *ἡγέομαι jeguéomai,* que en la voz media significa "dirigir, comandar, mandar, gobernador, guiador" (Mateo 2:6).[11]

---

[6] Vila Ventura, Samuel. *Nuevo diccionario bíblico ilustrado.* (Barcelona, España: Editorial CLIE, 1985), p. 431.

[7] Disponible en: https://bibliaparalela.com/hebrew/3027.htm

[8] Morales, Maynor. *Atrévete a empoderar ¡Ahora mismo! Desarrollo de líderes en la generación hispana emergente.* (Maitland, FL: Xulon Press, 2016), p. 60.

[9] Gerhard, Kittel; Gerhard, Friedrich & Bromiley, Geoffrey W. *Compendio del diccionario teológico del Nuevo Testamento.* (Grand Rapids, MI: Libros Desafío, 2002), p. 87.

[10] Morales, *Atrévete,* p. 76.

[11] Strong, J. *Nueva concordancia Strong exhaustiva: Diccionario.* (Nashville, TN: Editorial Caribe, 2002), p. 37.

El discipulado y el discípulo

Cuando hablamos de discipulado debemos tener en cuenta que el término aparece escasamente en el Antiguo Testamento. De acuerdo con Michael Wilkins, aunque el vocablo discipulado apenas se menciona en la Biblia hebrea, otras palabras apuntan a una relación maestro-discípulo en el seno de la vida nacional de Israel. La única vez que aparece *talmîd* en el Antiguo Testamento, señala a un "estudiante" o "aprendiz" que estudia música (1 Crónicas 25:8).[12] No obstante, cuando leemos Isaías 8:16, el profeta se refiere al grupo que lo rodea como "mis discípulos" diciendo: "Ata el testimonio, sella la ley entre mis discípulos". Algunos comentaristas sostienen que este término se caracteriza por un proceso educativo centrado en hablar y escuchar. Según Wilkins, el término *limmûdîm* se usaba para especificar los "discípulos" de Yahvé (Isaías 54:13), indicando que los *limmûdîm* podían ser discípulos tanto de Yahvé como de un maestro humano.[13]

Otro aspecto que el comentarista Wilkins analiza en su obra acerca del discipulado es la manera en que el pueblo de Israel se relaciona con Dios. Con relación a este tema expresa:

> No obstante, podemos observar con claridad una forma peculiar de discipulado en el AT en el modo en que Israel se relaciona con Dios y en que el pueblo sigue a Dios: «y andaré entre vosotros, y yo seré vuestro Dios, y vosotros seréis mi pueblo» (Levítico 26:12). Cuando la nación cumple su compromiso con la alianza, se dice que está siguiendo a Dios (e. g., Deuteronomio 4:1-14; 1 Samuel 12:14) y andando en sus caminos (e. g., Deuteronomio 10:12). Los líderes del pueblo, como Josué (Números 32:12) y Caleb (Números 32:12; Josué 14:8, 9, 14), eran evaluados según el criterio de si seguían o no a Dios y andaban en sus caminos. David es el ejemplo supremo de rey cuya vida se caracterizó por seguir a Dios: «David mi siervo, que guardó mis mandamientos y anduvo en pos de mí con todo su corazón, haciendo solamente lo recto delante de mis ojos» (1 Reyes 14:8). El tema veterotestamentario de Dios en compañía de su pueblo prepara el énfasis de Mateo en Jesús como Emanuel, «Dios con su pueblo» (Mateo 1:23), que daría

[12] Wilkins, Michael J. "Discípulos y Discipulado", *Diccionario de Jesús y los Evangelios*, en ed. Joel B. Green, Jeannine K. Brown, y Nicholas Perrin, traductor, Rubén Gómez Pons, (Barcelona, España: Editorial CLIE, 2016), p. 328.

[13] Wilkins, *Diccionario,* p. 328.

lugar a un seguimiento por parte de discípulos singulares como correspondía a su estatus mesiánico.[14]

Cuando analizamos este término en el contexto del mundo de Jesús podemos apreciar que en el primer siglo había una variedad de líderes religiosos, filosóficos y políticos, y todos ellos tenían seguidores comprometidos con sus causas, enseñanzas y creencias. Aunque había varios términos para designar a esos seguidores, uno de los que se empleaba con mayor frecuencia era el de "discípulo"; el "discipulado" es una referencia al proceso de crecimiento y desarrollo de una persona como "discípulo". Estos términos también llegaron a ser los más utilizados para designar a los seguidores de Jesús, hasta el punto de que en la Gran Comisión de Jesús (Mateo 28:19-20) el objetivo de su misión mundial es "hacer discípulos" a todas las naciones.[15]

De acuerdo con Pablo A. Jiménez, el discipulado es un llamado de parte de Dios a la humanidad. Es un llamado a aceptar el señorío de Jesucristo y a someterse voluntariamente a su dirección como Maestro. Jiménez afirma que, por medio del proceso de discipulado, quien llega a la fe cristiana busca imitar el ejemplo de Dios en Cristo como modelo de vida.[16] Ahora bien, un "discípulo" es un "aprendiz". Según Jiménez, el "discípulo" aprende viendo lo que hace su maestro e imitando su ejemplo. De acuerdo con el comentarista Michael J. Wilkins, el término castellano "discípulo" normalmente sirve para designar a un "seguidor", "adepto" o "estudiante" de un gran maestro o líder religioso. En el antiguo mundo grecorromano, "discípulo" era la

[14] Wilkins, *Diccionario*, p. 328.

[15] Wilkins, *Diccionario*, p. 328.

[16] Jiménez, Pablo A. "El pastor y la predicación: Cómo desarrollar sermones bíblicos". **(**Curso de residencia doctoral, Gordon-Conwell Theological Seminary, 2021), Notas de clase.

palabra que se empleaba más habitualmente para traducir el vocablo griego *mathētēs* y los términos hebreos *talmîd* y *limmûd*.[17]

El *Diccionario bíblico Lexham* establece que, en el mundo griego, los filósofos, los líderes religiosos y los cultos de misterio atraían discípulos. Una persona se convertía en discípulo cuando buscaba un maestro y lo seguía tanto a él como a sus principios. De manera similar, en la tradición rabínica, un "aprendiz" o "estudiante" *(תלמיד, talmyd)* se adhería a un rabino o a un movimiento.[18] Dan Nässelqvist afirma que el equivalente griego no aparece en absoluto en la Septuaginta. Ninguno de los términos aparece en la literatura judía hasta la época de Filón—es decir, aproximadamente al mismo tiempo que Jesús. Más tarde, en la literatura rabínica, *talmîd* cambia de significado para convertirse en un término especializado para el estudiante de Torá.[19] La palabra "discípulo" aparece 2,761 veces en el Nuevo Testamento. Se emplea además la palabra "discípula", en griego *mathetría* (Hechos 9:36). El verbo que se debería traducir como "discipular"—en griego *matheteuo*—también aparece en el Nuevo Testamento, pero se traduce como "docto" o "instructor" en Mateo 13:52, como "ser discípulo" en Mateo 27:57 y como "hacer discípulos" en Mateo 28:19 y en Hechos 14:21.[20]

Luego de este preámbulo de definiciones y términos nos enfocaremos en qué realmente dice la Biblia con respecto al desarrollo y la capacitación de líderes.

---

[17] Wilkins, *Diccionario*, p. 328.

[18] Nässelqvist, Dan, «Disciple», en *The Lexham Bible Dictionary,* ed. John D. Barry et al., (Bellingham, WA: Lexham Press, 2016), p. 820.

[19] Nässelqvist, *Lexham,* p. 820.

[20] Jiménez, *El pastor y la predicación,* Notas de clase.

Desarrollo del liderazgo en el Antiguo Testamento

La Biblia es el mejor recurso para el desarrollo de líderes. A través de las Escrituras podemos apreciar que el desarrollo de líderes estuvo siempre en los planes de Dios. Maynor Morales expone que, de acuerdo con la perspectiva del Antiguo Testamento, líder es la persona que ha sido llamada, consagrada y empoderada por Dios para dirigir, guiar y dar a conocer el mensaje de Dios designado a su pueblo. Al líder se le dio la autoridad, no sólo de orientar y guiar, sino también de cuidar al pueblo de Dios bajo su custodia o autoridad.[21] Este liderazgo otorgado por Dios queda establecido en Génesis 2:15 cuando Dios "tomó al hombre, y lo puso en el huerto del Edén, para que lo labrara y lo guardase". Este acto da inicio al liderazgo de servicio y mayordomía. Pablo A. Jiménez sostiene que la creación marca el principio de la teología del liderazgo. Dios no sólo creo al hombre a su imagen y semejanza, sino que también le dio autoridad para señorear sobre todo lo creado (Génesis 1:26), lo que "es una clara evidencia de un liderazgo de mayordomía".[22] Maxwell sostiene que Dios otorgó este privilegio al hombre para establecer un orden en la tierra. Afirma que, en el momento que Adán recibió el mandato de Dios de señorear en la tierra, se convirtió en el primer líder espiritual.[23] Con toda confianza podemos afirmar que Adán se convirtió en el administrador de todo lo creado y sobre todas sus relaciones, fracasando en ambos aspectos. Maxwell apunta que "cuando Eva llevó a Adán el fruto prohibido, él manejó mal la creación de Dios al comerla. Adán también manejó mal a su esposa al

[21] Morales, *Atrévete,* p. 60.

[22] Jiménez, Pablo A. "Teología bíblica del liderazgo." Video educativo disponible en el canal de YouTube: Dr. Pablo A. Jiménez. Disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=ycQk6gmRBJE (Accesado el 4 de julio de 2022).

[23] Maxwell, John. *Las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo*. (Nashville, TN: Grupo Nelson, 2002), p. 7.

permanecer pasivo cuando debería haber adoptado una postura, permitiendo así que tanto Eva como él cayeran moralmente",[24] perdiendo su integridad.

Ahora bien, no podemos pasar por alto que todo liderazgo comienza con Dios, el Líder supremo. Maxwell expande: "como Dios diseñó a las personas para liderar, para señorear la tierra, sabemos que poseemos capacidad para gobernar" (Génesis 1:26, 28).[25] Las Escrituras resaltan dos tipos de modelos de liderazgo: los positivos y los negativos. Samuel Pagán asevera que es de importancia capital en el estudio de las Escrituras comprender que los líderes no son superhéroes sin dificultades éticas o morales, sino seres humanos con virtudes y defectos.[26] Pero, aun así, a Dios le plugo llamar a seres humanos con virtudes y defectos a tomar posiciones de liderazgo. A pesar de las imperfecciones y debilidades de la humanidad, las Escrituras nos revelan cómo le dio Dios al ser humano autoridad para gobernar, estableciendo leyes a causa de la pecaminosidad del hombre y su rebeldía y dando la autoridad para ser cumplir sus leyes. Pagán escribe en su obra *Aviva el don que hay en ti:*

> ...que estas leyes revelan la voluntad de Dios en forma de mandatos, enseñanzas y regulaciones que contribuían significativamente al establecimiento de una comunidad santa, que es una de las características básicas de Dios que se manifiesta en estas narraciones. Esta santidad se relaciona íntimamente con la capacidad y el deseo de ser un pueblo representante y portavoz de esa revelación divida al resto de la humanidad.[27]

---

[24] Maxwell, John. *La Biblia del liderazgo,* (Miami, FL: Editorial Vida, 2017) p.7.

[25] Maxwell, *17 leyes*, p. 1.

[26] Pagán, Samuel. "En el principio: Liderazgo en el Antiguo Testamento", en *Aviva el don que hay en ti: En torno al desarrollo de un liderazgo transformador en el siglo 21*. (Bayamón, PR: La Iglesia Cristiana (Discípulos de Cristo), 2019), p. 12.

[27] Pagán, *Aviva*, p. 13.

Vale la pena destacar que las leyes jugaron un papel muy importante en el liderazgo de Moisés, quien surge como líder y legislador del pueblo de Israel cuando Dios interviene en medio de la historia humana para salvar y liberar a su pueblo.[28] Según Pagán, esa formación teológica fue fundamental en el desarrollo del liderazgo de Moisés.[29] A pesar de sus triunfos y sus caídas, Dios llamó a Moisés a cumplir con la misión y la visión que Él tenía para Israel. Es importante destacar que el desarrollo del liderazgo de Moisés no ocurrió en dos días, sino que fue un proceso que le tomó toda la vida. Al profundizar en los relatos del Éxodo podemos apreciar que su preparación comenzó en Egipto y terminó en el Monte Nebo. De acuerdo con Maynor Morales, todos los años que Moisés vivió, desde el momento en que tuvo su primer encuentro con Dios en el Monte Horeb, el milagro de la zarza ardiente y hasta el momento de su muerte, fueron años en los que recibió incontables lecciones y experiencias sobre el desarrollo del liderazgo.[30] De acuerdo con Pablo A. Jiménez, Moisés es considerado un hombre bicultural y bilingüe que tiene un encuentro transformador con Dios. Se transforma de aristócrata en pastor de ovejas, de noble egipcio a vocero del pueblo hebreo. Moisés hace un pacto con Dios, dirige al pueblo y, aunque titubea, intercede por el pueblo en momentos críticos.[31] Al adentrarnos en las narraciones históricas del Pentateuco, podemos discernir que, desde su nacimiento, Dios ya tenía un plan destinado para Moisés. Las Escrituras nos narran que su origen fue humilde y milagroso, creció bajo las normas egipcias, hasta convertirse en unos de los líderes más prominentes de Israel. Samuel Pagán expone:

[28] Morales, *Atrévete,* p. 62.

[29] Pagán, *Aviva,* pp. 16 y 17.

[30] Morales, *Atrévete,* p. 63.

[31] Jiménez, Pablo A., www.prediquemos.com

> El pasado de Moisés no determinó su futuro. Aunque provenía de la esclavitud, vivió la experiencia de liberación y llevó a su pueblo a la liberación. El liderazgo de Moisés creció con el tiempo, pues no se sentó a llorar las dificultades del pasado y se proyectó al porvenir. Su liderazgo fue activo, creador, firme y sabio. Entendió la importancia de la buena organización para lograr sus objetivos en la vida. Por esta razón, las leyes y el orden jugaron un papel protagónico en el desarrollo de su liderazgo nacional.[32]

Stephen Blandino afirma, en su artículo titulado *Lecciones de liderazgo de la vida de Moisés,* que en la historia de Moisés descubrimos algunas lecciones de liderazgo sumamente importantes:

1. El quebrantamiento de un líder.
2. El papel de la fidelidad en el liderazgo.
3. El liderazgo y la presencia de Dios.
4. La superación de sus inseguridades en el liderazgo.
5. Convertirse en un líder perseverante.
6. Aprender a delegar.
7. Saber establecer un plan estratégico para la construcción del Tabernáculo.
8. Aprender de los fracasos del liderazgo.
9. Debido a su confianza en Dios, los milagros acompañaron a Moisés y al pueblo.
10. Su liderazgo fue trascendental.[33]

No cabe duda de que las características del liderazgo de Moisés expuestas por Blandino son imprescindibles para el ministerio en nuestras iglesias. Dios nos llamó a gobernar, a guiar a su pueblo con eficacia. La persona líder debe depender de Dios; debe ser una persona líder visionaria, que diseñe estrategias y que sepa delegar responsabilidades a su equipo de trabajo,

---

[32] Pagán, *Aviva,* p. 17.

[33] Blandino, Stephen, *Haz que valga la pena: Lecciones del liderazgo de Moisés*, https://influencemagazine.com/-/media/Influence/InfluenceDownloads/Make-It-Count/MIC_Spanish_Discussion_Apr-Jun_2021.pdf

Sobre todo, debe ser una persona líder íntegra. Moisés aprendió la importancia de delegar, confiando a otros las responsabilidades administrativas. Moisés aprendió esta técnica de liderazgo de su suegro Jetro. De acuerdo con los relatos bíblicos, Jetro visitó a Moisés en el desierto y lo observó trabajando solo de día y de noche. Entonces le dijo a Moisés:

> No está bien lo que haces. Desfallecerás del todo, tú, y también este pueblo que está contigo; porque el trabajo es demasiado pesado para ti; no podrás hacerlo tú solo. Oye ahora mi voz; yo te aconsejaré, y Dios estará contigo. Está tú por el pueblo delante de Dios, y somete tú los asuntos a Dios. Y enseña a ellos las ordenanzas y las leyes, y muéstrales el camino por donde deben andar y lo que han de hacer. Además, escoge tú entre todo el pueblo varones de virtud, temerosos de Dios, varones de verdad, que aborrezcan la avaricia, y ponlos sobre el pueblo por jefes de millares, de centenas, de cincuenta y de diez (Éxodo 18:17-21).

Según Maxwell, después que Jetro confrontara a Moisés respecto a su estilo de liderazgo, Moisés pasó de meramente ministrar a ser un verdadero líder. En lugar de hacer todo por sí mismo, permitió a otros líderes unirse a él y los dirigió según sus dones particulares.[34] Sin duda alguna, la influencia que ejerció Jetro sobre Moisés motivó un cambio en el modo de pensar y trabajar del legislador. ¿Qué sucedió cuando Moisés cambió? Dios suplió fortaleza para Moisés, paz para el pueblo y otorgó dones de poder para la multitud de nuevos líderes (Éxodo 18:23).[35] Otro detalle que no debemos pasar por alto es que el liderazgo de Moisés fue trascendental, dejando un legado generacional depositado en Josué como el sucesor encargado de continuar, alcanzar y cumplir la misión y la visión que Dios tenía para su pueblo.[36]

[34] Maxwell, *17 leyes*, p. 94.

[35] Maxwell, *17 leyes*, p. 95.

[36] Morales, *Atrévete,* p. 65.

Desarrollo de líderes en el Nuevo Testamento

Al estudiar los evangelios, nos enfrentamos con una avalancha de historias acerca del ministerio de Jesús y sus discípulos. Al adentramos en estas narraciones para observar los detalles de cada evangelio, encontramos joyas de información sobre temas teológicos, culturales, sociales, administrativos y pedagógicos, entre otros. Más impresionante aún es la forma como Jesús ejerció su liderazgo y cómo este liderazgo influyó e impactó a las gentes de su época, sobre todo a aquellos hombres y mujeres que decidieron dejarlo todo con tan sólo obedecer un simple llamado al discipulado cristiano: "Sígueme" (Juan 1:43; Juan 21:19; Marcos 2:14; Juan 1:41, entre otros).

Es significativo notar que, a diferencia de Moisés, Jesús al principio de su ministerio no tenía seguidores, pero comenzó a preparar líderes. En cambio, Moisés contaba con seguidores, pero le faltaban líderes.[37] No cabe duda de que el éxito de la iglesia o de cualquier organización depende del desarrollo de líderes. La clave está en levantar el liderazgo que está alrededor nuestro para que, a su vez, desarrollen sus propios equipos de trabajo. Maxwell afirma que los grandes equipos tienen mucha fuerza colectiva.[38] Eso es exactamente lo que exponen las Escrituras. Jesús se concentró en desarrollar un liderazgo externo. Mateo 20:17 nos dice que comenzó con doce discípulos. Más adelante, en Lucas 10:1, vemos que a estos doce se añadieron otros "setenta, a quienes envió de dos en dos delante de él a toda ciudad y lugar a donde él debía de ir." Hechos 1:15 señala que los "reunidos eran como ciento veinte en número" y el apóstol Pablo en 1 Corintios 15:6 afirma que hubo más de quinientos que vieron al Señor. Si analizamos el libro de los Hechos, podemos apreciar que el impacto de la influencia del liderazgo de Jesús

[37] Bustle, Louie & Toler, Stan. *Cada uno gana uno.* (Kansas City, KS: Beacon Hill Press, 2006), p. 27.

[38] Maxwell, *17 leyes,* p. 2.

era aún mayor, como lo muestra Hechos 5:14, 6:1, 9:31 y 15:5. No cabe duda de que Jesús transformó las vidas de aquellos doce hombres comunes y corrientes, con defectos y debilidades en líderes para transformar al mundo entero. De acuerdo con Maynor Morales, el éxito de la misión de Jesús se debió—en gran parte—a su forma de capacitar hombres y mujeres para el discipulado cristiano. Morales afirma que cada ocasión de la vida de Jesús se convirtió en una lección de aprendizaje para ellos.[39]

Al leer el libro de Harold Segura titulado *Más allá de la utopía,* el autor señala que los evangelios describen cómo Jesús acompañó a sus discípulos, dirigiéndoles hacia el cumplimiento integral de la misión, resaltando algunos puntos como los siguientes:

1. Los llamó a predicar el advenimiento del Reino y a anunciar la urgencia del arrepentimiento (Mateo 4:17).
2. Los envió a sanar a los enfermos, a liberar a los cautivos, a servir a los más pequeños y necesitados (Mateo 10:5-10).
3. Los invitó a celebrar la alegría de la redención y a dar testimonio de la gracia soberana de Dios (Lucas 6:27-31).[40]

De acuerdo con Segura, desde esta óptica, la cuestión principal del liderazgo cristiano no radica en la capacidad técnica para ejercer influencia sobre un grupo, sino en saber determinar el objetivo teológico hacia el cual ese grupo debería avanzar. Jesús se comprometió a hacer que sus discípulos captaran su visión y los guió al cumplimiento integral de su misión.[41]

---

[39] Morales, *Atrévete,* p. 78.

[40] Segura, Harold. *Mas allá de la utopía: Liderazgo de servicio y espiritualidad.* (Buenos Aires, Argentina: Ediciones Kairós, 2020), p. 66.

[41] Segura, *Más allá*, p. 66.

Técnicas del programa de adiestramiento de Jesús

Tanto los evangelios sinópticos como el libro de los Hechos nos proveen los nombres de los doce discípulos que Jesús seleccionó para que estuviesen con Él. Al leer los evangelios podemos observar que grandes multitudes seguían a Jesús y recibían sus enseñanzas. Sin embargo, es interesante observar que, de toda esta multitud, el Maestro galileo sólo escogió dos grupos relativamente pequeños para participar en el trabajo misionero: los "doce" apóstoles (Lucas 6:12-16) y los "setenta" discípulos (Lucas 10:1-12, 17-20). Según John MacArthur, con el llamado de los doce en Lucas 6, el ministerio educativo de Jesús se hace más íntimo, enfocándose básicamente en ellos.[42] No obstante, Jesús podía atraer a multitudes y enseñarles, aunque su orientación estaba centrada en los discípulos y en su adiestramiento. Observemos paso a paso el adiestramiento intensivo y profundo que estos doce hombres recibieron para que luego ellos llevaran a cabo la Gran Comisión asignada por Dios.

Primero, lo siguieron, escogiendo de sus sermones para las multitudes y escuchando sus instrucciones junto con el grupo mayor de discípulos. Según MacArthur, esto aparentemente no lo hicieron como su única tarea, sino cuando podían en el curso de sus actividades regulares.[43] Segundo, el reclutamiento. "Llamó a sí a los que él quiso" (Marcos 3:13). De acuerdo con Wilfredo Calderón, este acto inicial refleja visión ministerial, confianza en el elemento humano y criterio organizacional.[44] En Mateo 4:18-20 observamos que Jesús los llamó para que dejaran todo y lo siguieran en forma exclusiva. Ahora bien, en los relatos que se registran en Mateo 10 y Lucas 6, observamos que Jesús selecciona a doce del grupo de discípulos que le servían a tiempo

---

[42] MacArthur, John. *Doce hombres comunes y corrientes.* (Nashville, TN: Editorial Caribe, 2004), p. 22.

[43] MacArthur, *Doce hombres*, p. 23.

[44] Calderón, Wilfredo. *Liderazgo cristiano: Nueve elementos esenciales*. (Miami: FL, Gospel Press/Div. Senda Vida, 1999), p. 55.

completo, identificándolos como apóstoles y comienza a enfocar más de sus energías en instruirlos personalmente. Más tarde, los dotaría con autoridad y con poder para hacer milagros.[45] Algunos eruditos como John Maxwell, Leighton Ford, Harold Segura, entre otros, sostienen que la capacitación del liderazgo es un proceso de relaciones personales, experiencias de aprendizaje y aplicación práctica. Estos relatos bíblicos ya mencionados dan evidencia de la relación íntima que Jesús sostuvo con sus discípulos. Morales afirma que los discípulos de Jesús no sólo recibieron su capacitación personal, sino que también experimentaron su compañía, amor y compasión y finalmente sufrió la muerte por ellos.[46] No cabe duda de que el discipulado es un proceso en el contexto de una relación íntima entre los discípulos y su Maestro, algo que no se consigue a través de la predicación. Gregory Ogden afirma lo siguiente:

> La mayoría de las ocasiones el oyente es un receptor pasivo. La predicación puede explicar cómo ser discípulos, pero no es esa relación donde poder compartir las luchas del discipulado, donde poder ver si se están llevando a la práctica los consejos escuchados en la predicación, donde poder ver un modelo de cómo llevar a la práctica.[47]

Las predicaciones de Jesús pudieron ser suficiente para ellos, pero su relación con su Maestro les permitió tener una enseñanza más íntima con Él. Tercero, los enviaría. MacArthur afirma que al principio Jesús los envió en asignaciones que se caracterizaban por misiones cortas después de las cuales tenían que volver. No obstante, cuando Él se fue para volver al Padre, los discípulos tuvieron que salir por su cuenta. MacArthur señala, además, que hay una clara progresión en su adiestramiento y su posterior entrada en un ministerio de tiempo completo.[48] El escritor Wilfredo Calderón afirma, en su obra *Liderazgo cristiano,* que la técnica de delegar y

---

[45] MacArthur, *Doce hombres*, p. 22.

[46] Morales, *Atrévete,* p. 79.

[47]Ogden, Gregory J. *Discipulado que transforma*. (Barcelona, España: Editorial CLIE, 2003), p. 74.

[48] MacArthur, *Doce* hombres, p. 23.

ausentarse una vez terminada la etapa de designación de tareas y otorgamiento de autoridad, da lugar al desarrollo y la aplicación de las habilidades de sus subalternos.[49]

Si prestamos la debida atención a los evangelios, veremos que el discipulado es un proceso que requiere una atención individualizada. Jesús tenía eso muy claro y por eso dedicó todo su ministerio a preparar a los doce para que llevaran a cabo su misión cuando ya Él no estuviera con ellos. De acuerdo con Ogden, Jesús deja muy claro que el centro de su trabajo ha sido preparar a los discípulos para que pudieran asumir su liderazgo bajo la guía de su Espíritu, pues Él ya no estaría con ellos de forma física. Ogden señala que, para describir esta etapa, la expresión "Tú haces y yo miro" es muy acertada.[50]

Otro personaje bíblico digno de estudiar e imitar es el apóstol Pablo. El teólogo Juan Carlos Cevallos afirma que, para entender al apóstol Pablo, hay que partir de su conversión, la cual da un giro total a su vida y pensamiento. Toda su enseñanza teológica parte de esta experiencia camino a Damasco. Cualquier doctrina que se discuta en sus escritos tiene el ingrediente de su experiencia de conversión; ésta lo lleva al celo por la misión y por dar la mejor enseñanza frente a los que tuercen la verdad del Evangelio de Cristo.[51] Al leer cuidadosamente las narraciones del libro de los Hechos de los Apóstoles observaremos que nos proveen una clara evidencia de esta severidad. De acuerdo con las narraciones, en especial en Hechos 9:15, apreciamos que Pablo fue un líder llamado por Dios para ministrar entre los gentiles. Fue uno de los que llevaron el mensaje del Evangelio más allá de Palestina. Efraín Agosto, en su obra *Liderazgo de servicio*, asevera que el ministerio de Pablo aparentemente comenzó poco después

[49] Calderón, *Liderazgo*, p. 57.

[50] Ogden, *Discipulado*, p. 99.

[51] Cevallos, Juan Carlos. *Comentario Bíblico Mundo Hispano, Tomo 19: Romanos.* (El Paso, TX: Editorial Mundo Hispano, 2006), p. 71.

de la muerte de Jesús. Según él, Pablo practicó su liderazgo evangelístico en un mundo un tanto diferente al de Jesús precisamente porque llevó al movimiento al contexto grecorromano más amplio, más allá de Palestina.[52] Según Agosto, el ministerio de Pablo se enfocó en las principales ciudades del imperio en el mundo mayoritariamente de habla griega del Mediterráneo Oriental. Ciudades como Corinto, Filipos, Tesalónica y Éfeso representaban los principales centros urbanos de la dominación del Imperio Romano sobre Grecia y Asia Menor. Efraín Agosto afirma que estas asambleas democráticas locales de las antiguas ciudades griegas estaban ahora en proceso de transformarse en colonias romanas.[53] Sin duda alguna, podríamos decir que el mundo de Pablo estaba contextualizado en un ambiente totalmente urbano. Al comparar el escrito de Agosto con el de Cevallos, podemos apreciar que las líneas de pensamiento de Cevallos se enfocan más en la conversión de Pablo como base para entender su ministerio y liderazgo. Agosto se concentra más en el contexto en el cual Pablo desarrolló su liderazgo diciendo que "para poder entender el liderazgo paulino en su totalidad, primero deberíamos entender algo sobre el mundo de Pablo y algunos aspectos distintivos de su ministerio en el oriente grecorromano".[54] Aunque en su escrito, Agosto también afirma que una clave importante para comprender el liderazgo de Pablo debe residir en su autocomprensión, asegura que su llamado a ser apóstoles de los gentiles funciona como el modo operante fundamental por el cual Pablo conduce su ministerio. Pablo lidera en la medida en que lleva a cabo su llamado a predicar el Evangelio a los gentiles y a las comunidades de fe al este de los gentiles.[55]

---

[52] Agosto, Efraín. *Liderazgo de servicio: Jesús y Pablo*. (St. Louis, MO: Copyright by Efraín Agosto, 2005), p. 23.

[53] Agosto, *Liderazgo*, p. 99.

[54] Agosto, *Liderazgo,* p. 98.

[55] Agosto, *Liderazgo*, p. 23.

Según Agosto, los judíos como Pablo forman una parte importante de la constitución de estas iglesias. De hecho, la dinámica judío-gentil en sus congregaciones constituyeron un gran desafío para el liderazgo del apóstol.[56] Ahora bien, debemos tomar en cuenta que el único recurso que tenemos disponible que da evidencia del ministerio del apóstol Pablo son sus cartas. Éstas se convierten en una herramienta fundamental para comprender el liderazgo de Pablo como un todo.[57] Recordemos que de su infancia y juventud no se conoce mucho ya que ni sus cartas ni el libro de los Hechos nos proveen información sobre su formación. De acuerdo con algunos comentaristas, lo que conocemos del apóstol es que es de nacionalidad romana y criado en una cultura griega como lo era la ciudad de Tarso (Hechos 16:37, 21:39, 22:25). Al adentrarnos en el libro de los Hechos podemos observar que el apóstol fue educado a los pies de Gamaliel (22:3), y en Romanos 11:1 él mismo afirma que "su descendencia es de Abraham, de la tribu de Benjamín".[58] En Filipenses 1:1ª, Pablo se refirió a sí mismo y a Timoteo como siervo de Jesucristo. No aludió a su autoridad apostólica el haber sido escogido para escribir parte de la Palabra escrita de Dios. Ante todo, se consideraba a sí mismo, y a todo creyente, como un esclavo del Señor.

Según MacArthur, la descripción más clara y breve de Pablo que hay en el Nuevo Testamento fue escrita por el apóstol mismo en esta carta. Acerca de su vida en el judaísmo escribió:

> Aunque yo tengo también de qué confiar en la carne. Si alguno piensa que tiene de qué confiar en la carne, yo más: circuncidado al octavo día, del linaje de Israel, de la tribu de Benjamín, hebreo de hebreos; en cuanto a la ley, fariseo; en cuanto a celo, perseguidor de la iglesia; en cuanto a la justicia que es en la ley, irreprensible. Pero

[56] Agosto, *Liderazgo,* p. 98.

[57] Agosto, *Liderazgo,* p. 98.

[58] Cevallos, *Comentario*, p. 71.

> cuantas cosas eran para mí ganancia, las he estimado como pérdida por amor de Cristo. Y ciertamente, aun estimo todas las cosas como pérdida por la excelencia del conocimiento de Cristo Jesús, mi Señor, por amor del cual lo he perdido todo, y lo tengo por basura, para ganar a Cristo, y ser hallado en él, no teniendo mi propia justicia, que es por la ley, sino la que es por la fe de Cristo, la justicia que es de Dios por la fe; a fin de conocerle, y el poder de su resurrección, y la participación de sus padecimientos, llegando a ser semejante a él en su muerte, si en alguna manera llegase a la resurrección de entre los muertos (Filipenses 3:4-11).[59]

Al hablar de su desarrollo como líder, Morales expone lo siguiente:

> Una de las personas responsables del desarrollo del liderazgo del apóstol fue Bernabé. De acuerdo a la Escritura, Bernabé fue a Antioquía para buscar a Pablo, y, durante al menos un año, Bernabé capacitó y preparó a Pablo para el ministerio: "Y Bernabé salió rumbo a Tarso para buscar a Saulo; y cuando lo encontró, lo trajo a Antioquía. Y se reunieron con la iglesia por todo un año, y enseñaban a las multitudes; y a los discípulos se les llamó cristianos por primera vez en Antioquía" (Hechos 11:26-25).[60]

Vale la pena resaltar que, durante su liderazgo, Pablo fue capaz de hacer que varios laicos se convirtieran en líderes. Entre ellos se encuentran Timoteo, Tito y otros. Antes de entrar en detalles acerca del desarrollo y la capacitación de los líderes de Pablo debemos explorar la naturaleza y función de sus compañeros de trabajo, de acuerdo con lo que escribe Efraín Agosto—haciendo referencias a un artículo titulado *Paul and His Co-Workers* (Pablo y sus colaboradores), publicado por E. Earle Ellis en el 1971—acerca de la cantidad y calidad de los asociados nombrados en la misión paulina, incluidos los mencionados tanto en Hechos como en las cartas de Pablo. De acuerdo con Agosto, Ellis señaló que, en el libro de los Hechos y la literatura canónica atribuida a Pablo, unos cien nombres, a menudo junto con una variedad de títulos, están asociados con el apóstol. Ellis notó que la mayoría de ellos eran colaboradores de

[59] MacArthur, John. *Filipenses, Colosenses y Filemón*, *Vol. 1, Comentario MacArthur del Nuevo Testamento.* (Grand Rapids, MI: Portavoz, 2012), p. 20.

[60] Morales, *Atrévete,* p. 83.

Pablo en la misión cristiana a los cuales el apóstol les atribuyó varios títulos.[61] Agosto menciona algunos de estos títulos:

1. Compañeros: Incluyendo aquellos que son mencionados en el libro de los Hechos y en las cartas paulinas. Sus compañeros de trabajo lo formaban su equipo de líderes que compartían su visión y misión.
2. Hermano: No era un término utilizado para todos los creyentes, sino más bien para sus compañeros de trabajo más cercanos.
3. Siervo: *Doulos*, la palabra común en el Nuevo Testamento se utilizaba para aludir a siervo o esclavo. Aunque en la cultura griega se refería con más frecuencia al servicio involuntario y permanente de un esclavo, Pablo elevó este término al emplearlo en su sentido hebreo para describir a un siervo que se compromete de manera voluntaria a servir a un maestro a quien ama y respeta.[62]
4. Apóstol o mensajero: Uno que es enviado. En los evangelios, en el principio se refiere a los doce hombres que Jesús eligió para que lo acompañaran.

Efraín Agosto afirma que el título de apóstol es usado frecuentemente por Pablo, título que él atribuye a muchos de sus asociados. De acuerdo con Agosto, Ellis sugiere que Pablo, la mayoría de las veces, usó este término específicamente para sus compañeros de trabajo y asociados.[63] Ahora bien, ¿qué destrezas, técnicas o métodos utilizó el apóstol Pablo para adiestrar a sus líderes?

[61] Agosto, *Liderazgo,* p. 121.

[62] MacArthur, John. *Biblia de estudio.* (Nashville, TN: Grupo Nelson, 2015), p. 1,539.

[63] Agosto, *Liderazgo*, p. 121.

Técnicas del programa de adiestramiento de Pablo

Al igual que Jesús, el apóstol Pablo no principió su misión solo. Sus cartas y el libro de los Hechos testifican que Pablo se rodeó de un grupo de colaboradores, quienes se convirtieron en su mano derecha. El escritor Agosto indica que este grupo de líderes ayudaron al apóstol a nutrir e instruir a las iglesias que él fundaba.[64] Al adentrarnos en el libro de los Hechos, podemos apreciar que el liderazgo del apóstol Pablo se destacó por su capacidad de instruir e influenciar a otros en el ministerio a través del discipulado para que estos, a su vez, capacitaran y enseñaran a otros con eficacia. Maxwell afirma que liderazgo no significa solamente hacer que otros te sigan; también significa equipar y preparar líderes para guiar al pueblo de Dios.[65] Su misión principal era que sus seguidores y colaboradores alcanzarán la madurez en Cristo. En Colosenses 1:28-29 el apóstol dice: "A quien anunciamos, amonestando a todo hombre, y enseñando a todo hombre en toda sabiduría, a fin de presentar perfecto en Cristo Jesús a todo hombre; para lo cual también trabajo, luchando según la potencia de él, la cual actúa poderosamente en mí".

Si ponemos atención a estas palabras del apóstol Pablo a la iglesia de Colosas, podemos percibir el mandato de Dios de "Id y hacer discípulos" (Mateo 28:19). En la ley de la adición, Maxwell dice que Pablo era un proveedor para la gente; anhelaba presentar a todos completos en Cristo.[66] Esto es un indicativo de que aquellos a los que enseñaba pudieran reproducirse en otros. Un ejemplo claro es el de Aquila, Priscila, el apóstol Pablo y Apolos. Este relato nos provee algunas técnicas y recursos que el apóstol utilizó para acercarse a Aquila y a Priscila. Según el relato de Hechos 18, el primer recurso que nos presenta es el oficio que desempeñaban esta

[64] Agosto, *Liderazgo,* p. 201.

[65] Maxwell, John C. *21 Leyes del liderazgo en la Biblia.* (Nashville, TN: Grupo Nelson, 2021), p. 23.

[66] Maxwell, *21 Leyes*, p. 58.

pareja. El oficio de Aquila y Priscila le sirvió a Pablo como herramienta de apertura para relacionarse con esta pareja. Aparte de ser creyentes, eran hacedores de tiendas al igual que Pablo. El apóstol utilizó este recurso para conectarse con ellos; se hospedó en la casa de ellos (visitación) y, evidentemente, les enseñó (discipulado) mucho sobre las cosas de Dios (Hechos 18:1-21). Más adelante podemos apreciar cómo Aquila y Priscila instruyen a un ministro llamado Apolos. Lucas escribe que Apolos había sido instruido en el camino del Señor; era ferviente de espíritu—sin duda el Espíritu de Dios—, hablaba y enseñaba con exactitud las cosas acerca de Jesús, pero que conocía solamente el bautismo de Juan (v. 25). Aparentemente Apolos, judío de Alejandría, llegó a Éfeso siendo cristiano, aunque con instrucción todavía incompleta. Eso quiere decir que era verdad lo que enseñaba sobre Jesús y su doctrina, pero no era toda la verdad.[67] El comentarista Carro afirma que cuando Aquila y Priscila lo escucharon predicar, se dieron cuenta de que no había escuchado el mensaje completo. Por tal razón, lo llevaron aparte y le expusieron con mayor exactitud el camino de Dios. Después de eso, Apolos pudo predicar con una eficacia aún mayor (v. 26).[68] No cabe duda de que la capacitación a través del discipulado y las relaciones interpersonales juegan un papel importante en la formación del liderazgo de nuestras congregaciones. Maxwell afirmó “no se puede construir equipos sin vinculación”.[69] Las relaciones humanas son importantes para la formación de un liderazgo efectivo. Pablo modeló un liderazgo de amor y de servicio a través de las relaciones humanas. “Un líder que no tiene relaciones humanas rápidamente se encuentra sin seguidores”.[70] Similar a Jesús, su liderazgo

[67] Carro, Daniel, et al. *Comentario bíblico mundo hispano Hechos*. (El Paso, TX: Editorial Mundo Hispano, 1993), p. 176.

[68] Carro, *Comentario*, p. 176.

[69] Maxwell, *Desarrolle*, p. 136.

[70] Maxwell, *21 Leyes*, p. 55.

incluía capacitación práctica. Pablo se convirtió en un mentor para sus líderes, lideró con el ejemplo y exhortaba a sus líderes que hicieran tal cual aprendieron de él. Gregory Ogden sostiene que la imitación implica seguir el estilo de vida de otra persona. Pablo dice a los filipenses: "Hermanos, sed imitadores de mí, y mirad a los que así se conducen según el ejemplo que tenéis en nosotros" (Filipenses 3:17).[71]

Vale la pena resaltar que el apóstol Pablo no utiliza el mismo lenguaje que encontramos en los evangelios. Ogden expone:

> El vocabulario de Jesús y los primeros registros históricos sobre el inicio de la Iglesia están impregnados de expresiones como "hacer discípulos" y "ser discípulo", expresiones que no hallamos en los escritos paulinos. De hecho ¡Pablo en ningún momento menciona que él tuviera discípulos! Todos sus esfuerzos estaban dirigidos a que la iglesia entendiera que ser cristiano significa "estar en Cristo" o que "Cristo está en nosotros". Pero esto no quiere decir que Pablo no contemple el concepto de discipulado.[72]

Al leer las epístolas 1 y 2 Timoteo, podemos ver entre sus líneas el liderazgo de Pablo como mentor, maestro y consejero de un joven aprendiz. La historia de Pablo y Timoteo comienza cuando el joven se une al apóstol en Listra (Hechos 16:1-7). Maxwell afirma que, cuando Timoteo se unió a él en Listra, Pablo invirtió mucho tiempo en él, llevándolo en viajes misioneros cortos, permitiéndole predicar, dejándolo pastorear una iglesia joven y escribiéndole cartas instructivas mientras estaban separados.[73] En las cartas podemos observar el modo en que Pablo desarrolló a Timoteo como líder:

> Primero, vemos el principio de la búsqueda con propósito: Pablo identificó proactivamente a un joven líder al que podía desarrollar. Segundo, vemos el principio del potencial demostrado: Pablo hizo sus deberes con Timoteo. Lo reconoció como un diamante en bruto. Tercero, Pablo demostró el principio de la paciencia práctica: Pablo pacientemente seleccionó y fue mentor de Timoteo. Tuvo cuidado de no actuar

[71] Ogden, *Discipulado*, p. 109.

[72] Ogden, *Discipulado*, p. 103.

[73] Maxwell, *La Biblia del liderazgo*, p. 1,494.

> prematuramente e incluso aconsejó a su alumno diciéndole "No impongas con ligereza las manos a ninguno" (1 Timoteo 5:22). Cuarto, demostró el principio del proceso participativo: Pablo reconoció que él solamente era participante en una larga lista de contribuidores en la vida de Timoteo. Quinto, vemos el principio de la pasión y el costo: Pablo dejó claro el precio del liderazgo en sus dos cartas a Timoteo.[74]

Otro detalle que debemos tomar como ejemplo es aprender a delegar y recordar que no somos el maestro de la orquesta. Pablo empoderó a sus líderes delegándoles responsabilidades. Él les encomendaba las iglesias que establecía para instruirlas en la sana doctrina y, sobre todo, que les enseñasen la obra salvífica de Cristo Jesús (Gálatas 4:19). Samuel Pagán, en la obra *Aviva el don que hay en ti*, afirma que el testimonio de la teología paulina provee una dirección clara acerca de las metas de la educación cristiana.[75] En 1 Timoteo 1:3 y 4:11, vemos cómo Pablo nombró a su discípulo para instruir y enseñar y le encomendó el cuidado de las iglesias que él había establecido. Es evidente la confianza que Pablo tenía en este joven discípulo y colaborador suyo. Pablo creyó en él, se relacionó con él y confió en él. Maxwell explica que las personas son más productivas cuando se cuida de ellas. De acuerdo con él, el cuidado crea una sólida base emocional y profesional entre los trabajadores que tienen liderazgo potencial. Después, mediante el adiestramiento y el desarrollo, se puede edificar una persona líder.[76]

Nos queda claro que el modelo del apóstol siempre tiene el objetivo de exhortar a sus seguidores y colaboradores a que se conviertan en las personas que Dios quiere que sean en Cristo. De acuerdo con Gregory Ogden, "el deseo de Pablo era que todos estuvieran completos, que cumplieran con el propósito que Dios tenía para cada uno de ellos".[77] Sus cartas nos revelan

---

[74] Maxwell, *La Biblia del liderazgo*, p. 1,495.

[75] Pagán, *Aviva,* p. 219.

[76] Maxwell, *21 Leyes*, p. 66.

[77] Ogden, *Discipulado,* p. 118.

la constancia del apóstol en la exhortación a un crecimiento espiritual de parte de sus discípulos y la necesidad de poner en práctica sus dones. Pablo Polischuk afirma que el hecho de recibir dones no implica posición ni estilo, sino que más bien establece la base para ejercer un servicio hacia las demás personas, en amor, desarrollando ministerio con ellas.[78] Nuestro liderazgo tendría más efectividad y sería más influyente si pusiéramos en función nuestras fortalezas mientras lideramos; si lo hacemos con responsabilidad, lograremos que el resto del grupo de líderes funcionen bien, desarrollando un liderazgo funcional. Pablo, en su carta en 2 Timoteo 1:1-5, exhorta a Timoteo a estimular sus dones de liderazgo. Maxwell afirma que, en muchas ocasiones, Timoteo se sentía abrumado con su papel de liderazgo.[79] Si analizamos el capítulo 1 y 2, podemos observar que Timoteo estaba pasando por un momento de duda y debilidad espiritual. MacArthur expone que Timoteo podría estar cuestionando su llamado, sus dones o la suficiencia de la provisión divina. Estaba enterrado en alguna clase de dificultades y no podía quitárselas de encima.[80] Cualquiera que fuera la situación, lo que podemos distinguir es que el apóstol sabía que lo que el joven necesitaba era avivar el fuego del don de Dios que estaba en él (1Timoteo 1:6b). La vida espiritual de sus colaboradores era lo más importante para el apóstol Pablo y ese detalle lo podemos observar en todas sus cartas. Su enfoque era la imitación (2 Timoteo 2:2), la cual se sostenía en la identificación, elementos que caracterizaban las dos primeras etapas espirituales. Cuando los discípulos iban desarrollando su identidad, Pablo les exhortaba a crecer. Cuando llegaban a la madurez, pasaban a colaborar con él en la misión del

[78] Polischuk, Pablo. *Poniendo los puntos sobres las íes.* (Deerfield, FL: Editorial Vida, 1996), p. 19.

[79] Maxwell, *La Biblia del liderazgo*, p. 1,503.

[80] MacArthur, John. *1 y 2 Tesalonicenses, 1 y 2 Timoteo, Tito*, *Vol. 4, Comentario MacArthur del Nuevo Testamento.* (Grand Rapids, MI: Portavoz, 2012), p. 43.

Evangelio.[81] La imitación parece que era el lema del apóstol porque en varias de sus cartas estimulaba a sus líderes a hacer lo que vieron en él. A los tesalonicenses les recordó qué clase de comportamiento tuvo entre ellos cuando los discipulaba (1 Tesalonicenses 2:7). Pablo siempre se presentó como un líder ejemplar a sus discípulos con el propósito de proporcionar un modelo a ser imitado. A los corintios les dijo: "Sed imitadores de mí como yo de Cristo" (1 Corintios 11:1).[82] Y lo mismo hizo con Timoteo en su momento de debilidad espiritual. Timoteo necesitaba usar las provisiones divinas que ya poseía con entrega y confianza. Necesitaba recordar y ejercer el poder, el amor y el dominio propio (v. 7) que el Espíritu Santo había provisto para él y provee para todo creyente. Necesitaba descartar sin vergüenza el "testimonio de nuestro Señor" y estar dispuesto a unirse a Pablo en "las aflicciones por el Evangelio según el poder de Dios" (v. 8). Así como Pablo, Timoteo necesitaba estar convencido de que "Él es poderoso para guardar su depósito para aquel día" (v. 12); necesitaba retener "la forma de las sanas palabras que oyó de Pablo, en la fe y amor que es en Cristo Jesús" (v. 13).

Después de animar a su joven discípulo a ser fuerte (2 Timoteo 2:1), Pablo le presentó cuatro elementos claves de la vida espiritual fuerte y obediente. Le presentó siete elementos básicos del liderazgo:

1. Maestro: El líder debe reproducirse (v.2).
2. Soldado: El líder debe ser leal (vv.3-4).
3. Atleta: El líder debe ser disciplinado (v.5).
4. Labrador: El líder debe trabajar duro (vv.6, 7).
5. Obrero: El líder debe ser diligente (vv.15-19).

[81] Ogden, *Discipulado,* p. 118.

[82] Polischuk, *Poniendo los puntos*, p. 19.

6. Vaso: El líder debe ser puro (vv.20-22).

7. Siervo: El líder debe ser sumiso (vv.23-26).[83]

Con toda seguridad, podemos decir que el mejor mentor de la historia, después de Jesucristo, fue el apóstol Pablo. Pablo invirtió tiempo en sus líderes, los discipulaba, los visitaba, los capacitaba y los adoctrinaba a través de sus cartas, dándole seguimiento, animándolos a la enseñanza de la sana doctrina y les daba dirección. Timoteo encontró en Pablo, no sólo el pastor que le predicó el Evangelio de Jesucristo, sino que también encontró un mentor, un consejero y—sobre todo—un maestro que supo guiarlo en sus momentos de debilidad. Robert Clinton, en su libro *La formación de un líder,* afirma que el mentor ayuda a su persona protegida de formas muy prácticas: dándole consejos puntuales que le animen, facilitándole los recursos necesarios, siendo un modelo y planteando expectativas que le desafían.[84] Al profundizar en las cartas de 1 y 2 Timoteo, vemos que el apóstol desafió a Timoteo en varias ocasiones recurriendo a sus enseñanzas y lo que había visto en su líder y maestro. En sus dos cartas, Pablo le dejó en claro el precio del liderazgo. Algo importante que no debemos pasar por alto es que Pablo nunca dejó a Timoteo solo. De acuerdo con Maxwell, el apóstol lo llevaba con él mientras trabajaba, predicaba y lideraba y después le daba rienda suelta, otorgándole responsabilidad y autoridad.[85]

No podemos ignorar que las personas líderes deben establecer un ejemplo santo que las demás personas puedan seguir. Nuestro liderazgo debe ser modelado constantemente. En Hebreos 13:17 nos dice: "Acuérdense de sus dirigentes, que les comunicaron la palabra de Dios. Consideren cuál fue el resultado de su estilo de vida, e imiten su fe". Realmente, tanto el

---

[83] Maxwell, *La Biblia del liderazgo*, p. 1,506.

[84] Clinton, Robert J. *La formación de un líder: Reconozca las lecciones y las etapas del desarrollo de los líderes*. (Carol Stream, IL: NavPress publicado por Tyndele House Publishers, 2012), p. 127.

[85] Maxwell, *La Biblia del liderazgo*, p. 1,508.

liderazgo de Jesús como el de Pablo nos sirven como un modelo a seguir. Los escritores Kouzes y Posner destacan lo siguiente: "Liderazgo no es solo algo que hay que vivir, sino también una forma de comportarse. El liderazgo debe ser encarnado en la acción".[86] Debemos tener presente que la gente hace lo que ve. Por esta razón, la persona líder debe tener ciertas cualidades espirituales de acuerdo con lo que el apóstol Pablo describe en 1 Timoteo 3:1-7. Pablo enumera los siguientes rasgos derivados de su entendimiento de lo que Dios desea en cuanto a carácter, conducta e influencia. Según su criterio es necesario que el obispo sea:

- Irreprensible
- Marido de una sola mujer
- Sobrio, prudente decoroso
- Hospedador
- Apto para enseñar
- No dado al vino
- No pendenciero
- No codicioso de ganancias deshonestas, no avaro
- Que gobierne bien su casa
- No un neófito[87]

[86] Kouzes, James M., & Posner, Barry Z. *El desafío del liderazgo: Reflexiones cristianas.* (Buenos Aires Argentina: Editorial Peniel, 2010), p. 71.

[87] Polischuk, *Poniendo los puntos*, p. 20.

Conclusión

En este capítulo, hemos destacado sólo algunos detalles acerca de la formación de líderes a través de la Escritura, tanto en el Antiguo Testamento como en el Nuevo Testamento. A través de una lectura profunda de la Escritura se observa que el mejor recurso que podemos tener para el desarrollo de líderes es la Biblia. Desde el principio, podemos apreciar que el desarrollo de líderes siempre estuvo en el plan de Dios. Dios levantó líderes como Moisés para que su misión liberadora se llevara a cabo. Moisés fue establecido por Dios como regidor, guía espiritual y cívico, entre otros. Él entendió la importancia de delegar y empoderar a otros otorgándoles responsabilidades administrativas y espirituales y dirigiéndolos según sus dones y habilidades. Al adentrarnos en el Nuevo Testamento vemos que la forma del desarrollo del liderazgo del primer siglo fue un tanto diferente a la del principio de la humanidad. El discipulado, el acompañamiento, las visitaciones y el seguimiento jugaron un papel importante en la formación de líderes. A través de los evangelios y en las cartas paulinas se nos muestra cuán prioritario era para Jesús y Pablo formar a sus líderes con una base teológica sólida a través del discipulado. Sus enseñanzas y liderazgo fueron adaptados a las situaciones de su contexto. Finalmente, vemos en los evangelios y en las epístolas que el método pedagógico y de alcance de Jesús y Pablo es muy similar. La única diferencia que podemos notar es el vocabulario y las imágenes utilizadas por Pablo, pero el objetivo y el proceso de discipulado del apóstol es un reflejo del de Jesús

CAPÍTULO 3:

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Introducción

En el mundo secular existe una necesidad de buen liderazgo. Esto también es cierto en nuestras iglesias. Pablo Deiros afirma que una de las realidades más contundentes en relación con el desarrollo del Reino de Dios en el mundo es la necesidad de personas líderes dispuestas a llevar adelante la tarea encomendada por el Señor. Deiros sostiene que en la iglesia de hoy existe una seria falta de personas líderes capacitadas para hacer frente a los enormes desafíos que confrontamos y para aprovechar al máximo las oportunidades que se ofrecen.[1]

Esta necesidad de liderazgo proactivo dentro y fuera de la iglesia ha motivado a muchas personas a escribir sobre el tema de cómo desarrollar liderazgo que pueda ser transformador y que pueda influenciar las generaciones emergentes, personas líderes visionarias y, sobre todo, que modelen el carácter de Jesús. Entre las personas que han escrito sobre el tema en los últimos años se encuentran Leighton Ford, James Kouzes y Barry Posner, Ken Blanchard y Phil Hodges, Thomas G. Bandy, Harold Segura, Lucas Leys, entre otros.

Este capítulo presenta una breve reseña de los siguientes libros sobre el tema de liderazgo:

- *Liderazgo de transformación: Un libro para líderes, escrito por un líder, sobre el Líder Supremo de todos los tiempos* por Leighton Ford
- *Un líder como Jesús* por Ken Blanchard y Phil Hodges
- *El poder de la visión* por George Barna

[1] Pablo A. Deiros, *El liderazgo cristiano* (Buenos Aires: Publicaciones Proforme, 2008), p. 19.

- *Iglesias, culturas y liderazgo: Una teología práctica para congregaciones y etnias* por Juan Martínez y Mark Branson
- *Poniendo los puntos sobre las íes: Consideraciones acerca del liderazgo de grupos* por Pablo Polischuk

Liderazgo de transformación: Un libro para líderes,
escrito por un líder, sobre el Líder Supremo de todos los tiempos
por Leighton Ford

A través de su libro, Leighton Ford proporciona su visión de lo que debe ser un liderazgo transformacional. Él entiende que hay un desafío para desarrollar futuro liderazgo y existe un vacío de liderazgo transformador dentro de las iglesias. Ford expresa que, en el mundo que vivimos, hay un vacío religioso que ha impulsado a las personas a buscar otras corrientes como el islam, el hinduismo y el budismo, sin pasar por alto el enorme crecimiento que ha tenido el cristianismo en América Latina, África y parte de Asia. A pesar de esto, el autor entiende que hay un mundo hambriento de esperanza.[2]

Más adelante, habla de la problemática del liderazgo en la iglesia, cubriendo varias generaciones donde existe carencia de oportunidades y la inhibición al desarrollo de líderes potenciales. Según Ford, "los líderes toman iniciativa, impactan a las personas de modo tal que ellas los siguen en su misión".[3] Las personas líderes captan la atención a través de la visión,

[2] Ford, Leighton. *Liderazgo de transformación: Un libro para líderes, escrito por un Líder, sobre el Líder Supremo de todos los tiempos* (Buenos Aires, Argentina: Editorial Peniel, 2010), p. 19.

[3] Ford, *Liderazgo*, p. 25.

establecen el significado a través de una posición y generan confianza a través de una posición clara y comprometida.

Otra idea presentada en el libro es que podamos liderar como Jesús. "Jesús dijo expresamente que su modelo estaba destinado a que nosotros lo imitemos".[4] Ford establece que Jesús ha influenciado el liderazgo de las siguientes formas: fue guiado por valores determinados, estaba destinado a cumplir con el propósito de Dios, desafió nuestras limitaciones y nos liberó para proyectarnos en la manera que Dios quiere y nos otorgó responsabilidad con el regalo y la guía del Espíritu Santo. El escritor también menciona lo transcendental de Jesús como líder galileo judío del primer siglo. Señala que "El liderazgo no es algo que una persona haga; por el contrario, su esencia consiste en lo que la persona es".[5] De acuerdo con Ford, Jesús actuaba movido por la seguridad interior que provenía de saber quién era Él como consecuencia de su eterna relación con el Padre Celestial.

Ford sustenta que la persona líder está en constante cambio, ayuda a adaptar y a cambiar a otras personas. Afirma que la persona líder es solitaria y atraviesa presiones y tentaciones para actuar correctamente. Indica a su vez que las personas líderes deben ser como Jesús con el Padre, comprometidas y que se sometan a su autoridad. "Dios es su autoridad y fuente de poder".[6] Del mismo modo, Ford nos presenta a la persona líder como estratega. Afirma que "así como Jesús tenía sentido de destino para lograr salvación, nuestro carácter cristiano debe reflejar lo mismo".[7] La persona líder estratega debe conocer la misión y debe saber que ésta debe cumplirse. Debe

[4] Ford, *Liderazgo*, p. 29.

[5] Ford, *Liderazgo*, p. 37.

[6] Ford, *Liderazgo*, p. 47.

[7] Ford, *Liderazgo*, p. 55.

entender que el centro de la misión y el mensaje de Jesús es hallar el Reino de Dios. Jesús utilizó una estrategia de tipo global, pero actuando en forma local. Su enfoque estuvo sobre las personas conscientes de su necesidad de Dios, a quienes le exigía una transformación radical.

Como personas líderes imitadoras de Jesús, debemos recordar que las culturas y estilos cambian, pero la Palabra de Dios permanece constante. En este libro, podemos apreciar el llamado que el autor nos hace como personas líderes para ser buscadoras del Reino. Ford enfatiza que es de vital importancia que las personas en el liderazgo prioricen la búsqueda de lo espiritual sobre todo lo demás. Éstas esperan en los tiempos de Dios, los cuales siempre son correctos; nunca dejan de tener sueños.

Otro aspecto del liderazgo presentado en el libro es la persona líder como visionaria. "La visión es la clave del liderazgo; es la habilidad de visualizar las circunstancias de tal manera que obliga a otras personas a prestar atención".[8] George Barna, fundador y presidente del Barna Research Group—una compañía localizada en California que se especializa en investigaciones para iglesias y grupos relacionados—afirma que:

> La visión es un elemento esencial de cualquier liderazgo efectivo. Es una clara imagen de un futuro deseado. Es práctica, realista y orientada a la acción. Al enunciar la visión a la gente, hay que reconocer que ésta debe ser presentada dentro de un contexto significativo. Cuando se están concibiendo decisiones estratégicas y planes, la visión es el corazón de la discusión. Como líder designado por Dios, eres protector de la visión y debe ser responsable de comprobar que todas las decisiones estratégicas y tácticas reflejen la visión con precisión.[9]

Por ende, como lo expone Ford, las personas líderes deben enfocarse en los recursos emocionales y espirituales de sus organizaciones. Según él, la efectividad del liderazgo se evalúa

[8] Ford, *Liderazgo*, p. 110.

[9] George Barna. *El poder de la visión: Cómo captar la visión para desarrollar tu liderazgo* (Buenos Aires, Argentina: Editorial Peniel, 2002), pp. 23, 123.

de acuerdo con la habilidad de establecer objetivos y de alcanzar metas cuantificables.[10] Por lo tanto, la visión es fundamental en la fe. La persona líder debe promover la visión esperanzadora de Jesús. Debemos pedirle a Dios ver a las personas y a la vida cotidiana a la luz del Reino celestial. Por otra parte, el autor nos guía a prepararnos y a ofrecernos para el servicio. Enfatiza que nunca debemos llegar a pensar que somos más importantes que otras personas por jerarquía o posición. El ser siervo no significa renunciar a responsabilidades, en cambio, el espíritu en que se hacen las cosas debe ser la esencia de servir. Esto va en contra de los parámetros del mundo. Comenzamos desde la cruz para dirigirnos al poder vivificador que nos da Jesús.

Cuando el autor habla acerca de la persona líder como formadora de pastores, declara que la persona líder pastoral efectiva encamina a las personas que se desarrollan en la congregación a cumplir la tarea comisionada por Jesús. La persona formadora de pastores—como Jesús—llama a sus personas líderes, les motiva, les enseña, les desafía, cuenta con ellas, es amiga y fomenta la unidad del grupo. Les advierte lo doloroso del ministerio pastoral. Cree en ellas y da oportunidades, además de hacerles entender que para alcanzar en Cristo hay que rendirse y dejar todo en sus manos.

Otras cualidades pertinentes de las personas líderes incluyen entender que tienen vida compartida con mucha gente, con metas compartidas, donde debe haber compromiso hacia el crecimiento, pasión por Jesús y su obra. Están insertadas en una comunidad donde hay aprendizaje, riesgo y la esperanza de un futuro compartido, tanto en las tribulaciones del mundo como en alcanzar el Reino de Dios. Al mismo tiempo, la persona líder es una comunicadora que debe ser efectiva en transmitir la misión, visión y valores de Jesús. El discurso de la persona líder como portavoz debe tener claridad en su propósito, ser creíble, cuidadoso con las palabras, tomar

[10] Ford, *Liderazgo*, pp. 111, 117.

en cuenta la audiencia, estar anclado en la capacitación continúa, ser simple. Debe tomar con seriedad la urgencia del trabajo misional y tener conciencia de las obras malignas que intentan derribar el envío del mensaje. Conjuntamente, Ford describe a la persona líder como guerrera. Es alguien que busca las causas y dinámicas de un conflicto y sabe discernirlo y lo transforma cuando recurre al poder de Dios. Entiende la naturaleza de la guerra espiritual con el mal y se pone de pie, resiste y conquista. Comprende que habrá rechazo y cuestionamientos, por lo cual, necesita prudencia, discernimiento y llenura de la verdad y misericordia divina.

Finalmente, Ford nos presenta a la persona líder como sustentadora. El autor deja establecido que la persona líder sustentadora sigue las direcciones dejadas por Cristo al predicar su verdad y buenas noticias y su misión para el mundo. Del mismo modo, forma al futuro liderazgo y conoce la importancia de visualizar su causa a través de ofrecer los valores del Reino a las generaciones que se levantan. Prepara escenarios para ese futuro liderazgo y, por último, confía en la promesa del Señor y su Espíritu.

A pesar de que el libro es una recopilación de ideas de otros escritores, no deja de estar un tanto fuera de la realidad que estamos viviendo en nuestros días. Es claro que la iglesia está falta de personas líderes transformadoras, equipadas y educadas académicamente que tengan una visión clara hacia dónde se dirigen. Sin embargo, consideramos que el libro pudo haberse escrito de una manera más atractiva para captar la atención de la persona lectora. En muchos de sus capítulos, el autor expuso ideas irrelevantes y enfatizó muy poco acerca del tema a tratar. Ford plantea las ideas, pero usualmente no las desarrolla a plenitud al intercalar otros temas y mostrar tendencia a no tener una tesis establecida de los temas a tratar, causando confusión y desconexión con el texto. Por otro lado, no podemos negar que muchos de los temas presentados por el autor podrían ser beneficiosos y útiles para implementarlos en nuestras congregaciones y,

sobre todo, una fuente de enseñanzas para nuestro liderazgo local, en especial para las futuras generaciones ya que estamos viviendo en un mundo cada vez más complejo y cambiante. El libro nos concientizó acerca de la necesidad de tener líderes audaces, tanto en el ambiente secular como en el eclesiástico y nos invitó a convertirnos en personas líderes transformadoras.

Un líder como Jesús

por Ken Blanchard y Phil Hodges

Un líder como Jesús es un libro excepcional. Los autores Ken Blanchard y Phil Hodges nos llevan a reflexionar sobre nuestro llamado cuando Jesús dice "ven y sígueme" (Lucas 9:59; Mateo 8:22). Nos guían a pensar en la necesidad de un liderazgo diferente que no sea manipulado por gente de poder e influencia. Ellos sostienen que los altos ejecutivos de las corporaciones explotan los privilegios de sus posiciones llevando a la ruina a sus empleados e inversionistas.[11] Sin embargo, ¿qué podemos decir sobre las posiciones de poder en las iglesias en general? Muchas personas en el liderazgo eclesiástico también hacen mal uso de su liderazgo, llevando a la ruina espiritual a sus líderes locales.

A medida que profundizamos y meditamos en las líneas de este libro, los autores nos llevan a la reflexión. La primera pregunta establecida por los autores es "¿Acaso soy yo un líder?"[12] Cuando pensamos en una persona líder, pensamos en alguien que posee ciertos poderes, una persona a cargo de un grupo, ya sea departamental o un liderazgo en el ambiente político. Cuando tenemos influencia en las vidas o pensamientos de otras personas, nos adjudicamos la posición de liderazgo. Si liderazgo es sinónimo de influencia, el liderazgo cristiano tiene que ver

[11] Blanchard, Ken & Hodges, Phil. *Un líder como Jesús* (Nashville, TN: Grupo Nelson, 2012), p. 3.

[12] Blanchard & Hodges, *Un líder*, p. 16.

con ejercitar la influencia de Cristo y no la de nosotros en la vida de otra persona; la clave ejecutiva es no intentar conquistarles sino servirles.[13] El tomar una posición de liderazgo o una posición de poder nos reta a pensar en nuestra manera de relacionarnos con las demás personas. "El liderazgo es un proceso de influencia. Cada vez que usted quiera influenciar el pensamiento, el comportamiento o el desarrollo de la gente en procurar alcanzar una meta en sus vidas personales o profesionales, estará asumiendo la función del líder".[14]

El liderazgo de Jesús fue uno donde las relaciones interpersonales jugaron un papel muy importante. Jesús pudo influenciar a sus discípulos por la relación interpersonal que estableció con ellos. Blanchard y Hodges señalan que "la diferencia más dramática entre el liderazgo en la vida y el liderazgo de organizaciones se encuentra en la permanencia de las relaciones que el líder está tratando de influir".[15] De acuerdo con ellos, la mayoría del liderazgo que influye en nuestras vidas no emana de un título en el organigrama de una organización, sino que procede de líderes que emergen en las relaciones que desarrollamos en el diario vivir. Los autores sustentan su tesis haciendo referencia al tipo de liderazgo de la iglesia del primer siglo.

La segunda pregunta que los autores nos hacen, la cual merece que reflexionemos sobre ella haciendo una introspección como líderes a cargo de una congregación es la siguiente, "¿Es usted un líder que se sirve a sí mismo o un líder que sirve a otros?"[16] ¿Qué realmente buscamos como líderes? Jesús dio ciertas instrucciones a sus discípulos, no dejando espacio para duda en cuanto al servicio. El liderazgo de servicio está convocado a ser una afirmación viva de quiénes

---

[13] Leys, Lucas. *El mejor líder de la historia* (Grand Rapids, MI: Editorial Vida, 2015) p. 35.

[14] Blanchard & Hodges, *Un líder*, p. 5.

[15] Blanchard & Hodges, *Un líder*, p. 10.

[16] Blanchard & Hodges, *Un líder*, p. 41.

somos en Cristo. Nuestro lema como salvacionistas, simbolizado en las "S" de nuestro uniforme es, "somos salvos por la sangre de Cristo para servir a la humanidad".[17] El servir a otra persona conlleva tener una relación correcta con nuestro prójimo, demostrando el amor de Cristo al mundo. Según Blanchard y Hodges, "la parte llamativa de guiar como Jesús es que Él nunca nos pone en una situación solos o con un plan imperfecto o susceptible de fallar".

Las personas líderes que se sirven a sí mismas presentan un modelo de gobierno diferente de las que sirven a las demás personas. Ejemplos de este tipo de liderazgo—de acuerdo con el escrito—son la manera en que se relacionan con las demás personas, cómo prevén la posibilidad de que alguien les sustituya y cuál es su perspectiva respecto a quién guía y quién sigue.[18] El peligro de esta clase de liderazgo es que caen en el pecado del egocentrismo y el miedo y su liderazgo queda resumido en el "yo" o "sólo pienso en mí". La honestidad, el sacrificio y el servicio quedan subyugados por el orgullo, el miedo y la indiferencia. Éste es un problema serio que muchas organizaciones están enfrentado. Lo bueno es que los autores de este libro nos presentan un liderazgo mejor. Nos presentan un liderazgo digno de imitar y digno de seguir, el liderazgo de Jesús.

Según el escrito, liderar como Jesús tiene sus demandas. Esto se simplifica en cuatro áreas: "corazón, cabeza, manos y hábitos".[19] Blanchard y Hodges sostienen que liderar con el corazón es algo espiritual. Aquí es donde comenzamos a batallar con el yo interno y nos preguntamos, ¿Cuáles son mis motivaciones? ¿Mis motivaciones son mórbidas o para el

---

[17] Lalut, Enrique. *Somos un pueblo especial*. (West Nyatt, NY: 1 Producido por Hispanic World para el Ejército de Salvación, 986) p.3.

[18] Blanchard & Hodges, *Un líder*, p.42.

[19] Blanchard & Hodges, *Un líder*, p. 29.

beneficio de aquellas personas a quienes estoy guiando? “La pregunta de corazón que Jesús hace es: ¿Eres un líder siervo o un líder para servirte a ti mismo?”[20] Según los autores, Jesús se dirigió a sus discípulos una y otra vez, siendo muy claro en sus instrucciones con las palabras “entre vosotros no será así”.[21]

Jesús dejó establecido que el acto de servicio es fundamental en el liderazgo. Él mismo dio ejemplo cuando lavó los pies de sus discípulos (Juan 13:3-5). El escrito nos conduce a preguntarnos si nuestras vidas serán guiadas por los principios o por las opiniones sociales. Durante todo el ministerio de Jesús, su énfasis fue el servicio y cómo servir a las demás personas. Su enfoque o punto de vista—según establecen los autores—no era otro sino el liderazgo de servicio, apoyando su línea de pensamientos en Marcos 10:45 donde Jesús, dirigiéndose a sus discípulos, dijo: “Porque el Hijo del Hombre no vino para ser servido, sino para servir, y para dar su vida en rescate por muchos”.

Después que la persona líder que guía como Jesús encuentra la motivación de su corazón, entonces se mueve a otra área interna, la cabeza. Con la cabeza examina sus creencias y teorías sobre guiar y motivar a las demás personas. De acuerdo con Blanchard y Hodges, otras personas líderes experimentarán y observarán lo que hay en su corazón y en su cabeza cuando sus motivaciones y creencias sobre el liderazgo afecten sus acciones. La persona líder cuyo corazón es un corazón de sierva y una actitud de liderazgo de servicio, llega a ser una persona adiestradora de desempeño. Según Blanchard y Hodges, esto conlleva tener metas claras y un desempeño cuidadoso, seguido de un progreso en la alabanza y una reorientación adecuada de la conducta.

[20] Blanchard & Hodges, *Un líder*, p. 38.

[21] Blanchard & Hodges, *Un líder*, p. 91.

Por último, los autores hablan acerca de los hábitos. De acuerdo con ellos, nuestros hábitos están ligados a la renovación de nuestro compromiso diario como persona líder para servir en lugar de ser servida. Nuestros hábitos nos ayudan a vencer las vicisitudes de la vida. Jesús fue un ejemplo de esto; recargó su energía y su perspectiva de siervo por sus hábitos a través de su estilo de vida, de soledad y oración, del conocimiento de la voluntad de Dios expresada en su Palabra.[22] Leroy Eims señala en su libro *Cómo ser el líder que debieras ser*: "Para servir a Dios tenemos que servir a otros, como lo hizo Jesús. El líder tiene que ofrecer su propia vida en el altar de Dios para ser consumido en la llama del amor de Dios, en servicio a los demás. Dos cosas son necesarias para un buen líder; un corazón de siervo y un espíritu sensible".[23]

Como líderes, debemos estar conscientes de que guiar como Jesús tiene que ver con una transformación en nuestra manera de pensar y en la manera que guiamos a nuestra gente. Ken Blanchard y Phil Hodges establecen que las personas seguidoras de Jesús que quieren liderar como Él deben tener un estilo de vida que ame a Dios y amar servir a las personas. El liderazgo tiene dos variantes. Primero, cómo influenciamos a otras personas para cumplir una misión y una visión. Segundo, guiar como Jesús es comunicar e influenciar a otras personas con el plan de Dios para sus vidas y las nuestras. Los autores finalizan diciendo que guiar como Jesús comienza con nosotros. La persona guía sierva honra a Dios y sus mandamientos, pone el amor de Jesús en acción y proyecta el modelo de Jesús a otras personas. El guiar como Jesús se puede lograr sólo a través de un caminar continuo y cercano con Él. Esto es en una relación de sujeción en confianza y amor, dejando un legado de liderazgo positivo.

---

[22] Blanchard & Hodges, *Un líder,* p. 32.

[23] Eims, LeRoy. *Cómo ser el líder que debieras ser.* (Barcelona, España: Editorial CLIE, 2005), p. 58.

Un líder como Jesús es una gran herramienta de discipulado donde podemos encontrar un modelo de liderazgo transformador. Los autores nos presentan, a través de su escrito, un modelo de un liderazgo efectivo, proactivo y práctico para cualquier iglesia y, sobre todo, para el liderazgo que busca seguir y modelar a Jesús.

El poder de la visión

por George Barna

El poder de la visión es un libro en el cual, en cada uno de sus capítulos, el autor capta la atención de quien lee, desafiándole a entender cuál es el propósito del llamado de Dios y de la posición de una persona líder visionaria. George Barna nos guía de una manera sencilla pero eficaz a considerar nuestro llamado a través de la visión que Dios nos ha provisto para cumplir con la misión del ministerio que Él nos ha confiado. Durante todo el escrito, Barna hace un énfasis muy marcado en la importancia de la visión, no sólo en el ámbito comercial, sino también en el ámbito eclesiástico. El autor declara que "la visión para tu organización es el sueño de lo que Dios quiere lograr a través de ti para construir su Reino".[24]

Otra declaración hecha por George Barna acerca de la visión es que la visión busca integrar nuestras habilidades y limitaciones personales dentro del plan de Dios para lograr lo que necesita ser hecho y saber cómo esto se logra a través de las personas elegidas.[25] De acuerdo con Barna, debemos tomar conciencia de las circunstancias existenciales en nuestro contexto para poder absorber la visión de Dios en nuestra vida, estableciendo una y otra vez que la visión es específica y que el verdadero liderazgo comienza con la visión. "Para un líder cristiano, es decir,

[24] Barna, *El poder*, p. 25.

[25] Barna, *El poder*, p. 27.

un individuo escogido por Dios para llevar a su pueblo hacia adelante, la visión no puede ser considerada como una opción. Es la visión de Dios que instruye al líder y dirige sus pasos".[26]

Para enfatizar su hipótesis, el autor hace un desglose de algunos personajes bíblicos a quienes él considera como los expertos de la visión. Entre ellos, resalta el liderazgo del apóstol Pablo, afirmando que Pablo tenía un claro entendimiento del llamado que Dios le había hecho para cumplir con la misión del ministerio que le había confiado. Por otra parte, Pablo tenía una absoluta convicción del plan de Dios para su vida y trabajó incansablemente para cumplir el llamado de Dios. Por la visión del Señor, Pablo estaba obligado a comprometer su vida cada día hasta hacerla realidad.[27] Otros líderes mencionados por Barna son Nehemías y Moisés. De acuerdo con Barna, ellos fueron motivados por la visión de Dios para sus vidas. En el caso de Moisés, señala que "la visión confiada a Moisés no se enfocaba en deseos egoístas, sino en una generosa búsqueda para reconciliar al mundo con su Creador".[28] Posteriormente, el escritor se refiere a líderes contemporáneos que de alguna manera fueron agentes de cambio.

Al igual que Leighton Ford, Barna resalta el liderazgo de la Madre Teresa. Mientras que Ford en su escrito resalta el liderazgo de la Madre Teresa como un liderazgo transformador, Barna describe a la Madre Teresa como alguien común al principio de su vida. De acuerdo con Barna, sus colegas la caracterizaron como alguien que no era nada especial, ni como estudiante ni como líder. Sin embargo, después de años de oración y con un espíritu quebrantado por el Señor, emergió como líder sobresaliente. Barna señala que la Madre Teresa fue movida más allá de la complacencia hacia una profunda compasión por el más pobre de los pobres. Afirma que

[26] Barna, *El poder*, p. 12.

[27] Barna, *El poder*, p. 15.

[28] Barna, *El poder*, p. 16.

"ella sabía que Dios se le había acercado con una visión especial para que pudiera afectar la vida de muchas personas para la gloria de Dios. La obediencia de hacer la voluntad de Dios tuvo como consecuencia un impacto que sobrepasó su inteligencia, a su valor y fuerza física".[29] Ford y Barna coinciden en que ella se vio obligada a cambiar las vidas humanas, mientras Barna añade que esto fue porque Dios le había dado una visión especial para extenderse.

Barna también menciona la manera en que Dios trabajó con Martín Luther King Jr. hasta convertirlo en un siervo y llamarlo a la gran tarea de "borrar las injurias y la injusticia del odio y el perjuicio basado en el racismo".[30] Dejándose guiar por la visión que Dios le había dado, King se enfrentó con sorprendentes adversidades. A pesar de todo, se mantuvo fiel al llamado que Dios le había hecho.

Después de todo este preámbulo, Barna procede a definir lo que es visión. Por visión, entiende que el término se puede definir como la previsión con agudeza basada en la percepción retrospectiva. Esta definición subraya la importancia de mirar al futuro, da énfasis a la necesidad de poseer un conocimiento perspicaz de las circunstancias y posibilidades actuales y nota el precio de aprender del pasado.[31] La visión se concentra en el futuro, reflejando una perspectiva realista construida sobre la realidad, entendiendo las circunstancias a dónde Dios nos ha llamado. Barna afirma que "los que saben dónde van y cómo dirigir su organización, pueden convertir la

[29] Barna, *El poder*, p. 17.

[30] Barna, *El poder*, p. 18.

[31] Barna, *El poder*, p. 24.

visión en una estrategia de aplicación real".[32] El autor continúa exponiendo que "el futuro pertenece a los líderes con visión porque son los que definirán el futuro".[33]

Barna resalta la importancia de entender la diferencia entre misión y visión. Aunque estas dos están relacionadas, son distintas. Al contrario de la visión, la cual es específica y única, la misión es una declaración extensa y general sobre a quién se desea alcanzar y lo que se espera lograr; es una definición de servicio. Está diseñada para reflejar un corazón que se ha vuelto a Dios en servicio y obediencia en la que la entidad es un vehículo usado para unir a las personas con el fin de realizar la voluntad de Dios.[34] La confusión de estos dos términos cuando la misión es considerada como la visión ha originado una noción vacía y engañosa llamada "mito". El autor afirma que "a veces la visión de Dios para el futuro de una organización es forzada, es simplemente un llamado a la estabilización, pero se mantiene la posición actual en lugar de perseguir agresivamente el crecimiento".[35] Barna asegura que una declaración que amonesta a las personas a mantener su posición como medio para facilitar un ministerio efectivo no es una declaración de una visión sino un golpe de muerte.

De acuerdo con Barna, las personas líderes efectivas deben ser visionarias. Barna muestra que las cualidades delineadas en pasajes como 1 Timoteo 3 y el de la epístola de Pablo a Tito son cualidades absolutamente necesarias para el liderazgo. Por consiguiente, es de suma importancia obtener la visión de Dios para el ministerio.[36] En los últimos capítulos, el autor esclarece de

[32] Barna, *El poder*, p. 25.

[33] Barna, *El poder*, p. 26.

[34] Barna, *El poder*, p. 34.

[35] Barna, *El poder*, p. 34.

[36] Barna, *El poder*, p. 55.

manera exhaustiva ideas erróneas sobre la visión. Del mismo modo, nos presenta de una forma clara cómo un pastor o pastora que busca ser una verdadera persona líder visionaria y sirve a Dios puede tratar con cada una de esas falsas apreciaciones. El autor comienza la próxima sesión de su escrito con una pregunta muy interesante: ¿Sigues la visión de quién? Hasta este punto, vale la pena recapitular que *El poder de la visión* recalca la necesidad de reducir la ligereza en la rutina ministerial.

Un ejemplo de éxito fue Sculley en Pepsi. Barna cuenta que "Sculley atribuye sus victorias en los negocios a un énfasis elevado en la visión, re-enforzando que la visión verdadera es creativa".[37] No cabe duda de que su éxito fue logrado por la pasión que él tenía en sus ideas visionarias y en el poder de éstas y, sobre todo, la convicción de llevarlas hasta el fin. La perseverancia de alcanzar sus metas a través de la visión jugó un papel muy importante en la vida de Sculley, "él se tomó el tiempo para entender el mercado y la cultura de la corporación".[38] Aunque Sculley y otros autores subrayan la importancia de la visión en el mundo comercial, George Barna resalta el fallo de no contener un elemento necesario en la igualdad de una perspectiva cristiana o con "la mente de Dios".[39] El escritor resalta que la visión del ser humano es imperfecta cuando no está centrada en Dios. De acuerdo con él, su éxito es momentáneo con la probabilidad de no proporcionar un impacto positivo y duradero.

En base a esto, Barna nos exhorta a invertir tiempo en la visión que Dios tiene para nuestro ministerio. Will Mancini, quien en repetidas ocasiones menciona a Barna en su libro *Iglesia única*, afirma que "la mayoría de los líderes no están dispuestos a pagar el precio del

[37] Barna, *El poder*, p. 59.

[38] Barna, *El poder*, p. 59.

[39] Barna, *El poder*, p. 60.

tiempo".[40] La dedicación y la inversión del tiempo en la visión provista por Dios para nuestro ministerio juegan un papel importante para que ésta se lleve a cabo. Barna nos impulsa a prepararnos para invertir en el proceso de adquisición. Para Barna es importante dejar claro que la visión de Dios tiene su costo; no viene sola.

Barna manifiesta que, cuando buscamos la visión de Dios, debemos tomar en cuenta cuatro componentes que son cruciales. El primero de estos componentes es conocernos a nosotros mismos. El segundo es conocer el contexto donde el ministerio se sitúa. El tercero—uno que es fundamental—es tener intimidad con Dios. El cuarto y último señala que es importante adquirir sabiduría de aquellas personas que nos rodean y que, incluso, llevan más tiempo que nosotros en la vida espiritual cristiana. Barna indica que uno de los procesos para captar la visión de Dios para nuestro ministerio está relacionado con el conocimiento, avalando su punto de vista con Proverbios 13:16 que dice: "Todo hombre prudente procede con sabiduría; más el necio manifestara necedad".

El poder de la visión nos persuade a tener bien definida y claramente pronunciada la filosofía de vida o ministerio para que la visión sea efectiva. A través de la lectura, podemos apreciar la insistencia del escritor de mantenernos obedientes a la visión que Dios nos ha encomendado. Barna concreta que la visión de Dios nos llevará más allá de las limitaciones que asumimos como obstáculos. Es un distintivo de propósito que la persona portadora lleva con orgullo y valentía. Corrobora que "la visión no es visión si no inspira".[41] Cuando establece el listado de las características de la visión, asevera que la visión está orientada al cambio, es

[40] Mancini, Will. *Iglesia única: Cómo los líderes misionales desarrollan visión, captan la cultura y crean movimientos* (Miami, FL: Editorial Vida, 2014), p. 43.

[41] Barna, *El poder*, p. 71.

desafiante, da poder, es personalizada y detallada, está orientada hacia las personas y revela un futuro prometedor.[42]

El escrito finaliza proporcionando una serie de técnicas necesarias para transmitir la visión de una manera eficaz y presentada a la gente dentro de un contexto significativo. "La visión debe ser vista como la dirección provista por Dios y la estructura estratégica para el ministerio".[43] Barna nos exhorta a proyectar la visión a la congregación a través de mensajes por escrito y desarrollando un documento público que bosqueje los elementos importantes de la misma; hablar constantemente de la visión para que ésta sea transmitida de manera efectiva. No obstante, como todo en la vida, la visión dada por Dios tiene sus desafíos y retos y tiene un gran costo para el ministerio. El autor explica:

> Pagarás el precio en términos de energía gastada para establecer la visión. La gente debe ser instruida. Los que influencian deben ser influenciados. Los obreros importantes deben ser adiestrados nuevamente. Nuevos modelos de comunicación deben ser desarrollados. Ministerios y programas deben ser adaptados a la nueva visión. Las relaciones tirantes deben ser sanadas y reforzadas.[44]

No cabe duda alguna que la visión es un elemento esencial para un liderazgo efectivo. Barna lo ha dejado bien establecido en *El poder de la visión*. Su exposición acerca del tema es clara y sencilla. El libro es una buena guía para instruir aquellas personas que están en posición de liderazgo y todavía confunden la visión con la misión y no tienen en claro la visión que Dios les ha dado para la iglesia. Ahora bien, el autor del libro pudo haber dedicado más tiempo a

[42] Barna, *El poder*, pp. 86-117.

[43] Barna, *El poder*, p. 144.

[44] Barna, *El poder*, p. 137.

exponer y explicar la importancia de crear una misión para la iglesia. Aunque el tema fue tocado, lo hizo de manera muy sencilla y corta.

Iglesias, culturas y liderazgo:

Una teología práctica para congregaciones y etnias

por Juan Martínez y Mark Branson

Iglesias, culturas y liderazgo es una obra extraordinaria. Es un libro que sirve como guía de adiestramiento a la congregación y al liderazgo local con un enfoque al futuro. Los autores nos motivan a tomar conciencia de los cambios demográficos que nuestros barrios, ciudades y comunidades eclesiales están experimentando culturalmente en los EU. Esta obra es una recopilación de las experiencias vividas en los salones de clase, conferencias personales y la labor en el campo ministerial de Martínez y Branson.

Juan Martínez y Mark Branson escribieron este libro primero en inglés, con la intención de publicar una versión en español. El libro se concentra en las iglesias estadounidenses y en el llamado de Dios a la iglesia de amar al prójimo. Su foco es etnia y cultura enfocada en la vida intercultural en y entre las iglesias en EU, la cual está muy relacionada con la presencia hispanoparlante en este país. Ellos explican que, como el libro fue escrito para un contexto estadounidense, casi todas las ilustraciones utilizadas nacen en ese contexto. Reconocen que su argumento es muy particular por causa de la historia y patrones migratorios de este país. También resaltan la migración en los países latinoamericanos, afirmando que es muy similar a lo que se experimenta en EU. Comparten que los países actuales también nacieron en el choque

entre nativo del continente americano, africano y asiático, diferente al de los EU.[45] Sin lugar a duda, estos cambios han traído consigo un cruce de etnias y culturas, las cuales han representado un desafío, no sólo socialmente sino también en las iglesias que se han visto en la necesidad de responder a esta oleada de migrantes, trayendo consigo una serie de desafíos teológicos y culturales.

Estamos conscientes de que la migración no es asunto de hoy; se viene viviendo desde los tiempos más antiguos. En las Escrituras podemos encontrar innumerables ilustraciones que nos muestran estas trayectorias migratorias como el caso de Moisés que salió de Egipto con un grupo mixto y cuando los primeros seguidores de Jesús se encontraron que el Espíritu Santo los estaba llevando a cruzar fronteras culturales.[46] Sin duda alguna, vivimos en un país que se ha caracterizado por la migración desde los tiempos coloniales, haciendo de este país una nación multicultural y muy diversa. Esta diversidad étnica está muy bien representada en nuestros barrios, ciudades y, sobre todo, en las iglesias, mostrando ese pluralismo cultural. La intención de Martínez y Branson a través de las líneas de este libro es fomentar una mayor atención, sabiduría y fidelidad con relación a la vida intercultural en las iglesias y entre las iglesias y sus vecinos.[47] Los escritores exponen los perjuicios y los pensamientos raciales que nos han formado y que aún están arraigados en nuestras mentes y corazones. También sucede que "muchas veces nuestras acciones, decisiones y palabras perpetúan los prejuicios étnicos".[48]

---

[45] Martínez, Juan & Branson, Mark. *Iglesias, culturas y liderazgo: Una teología práctica para congregaciones y etnias* (Miami, FL: Editorial Vida, 2013), p. 21.

[46] Martínez & Branson, *Iglesias*, p. 18.

[47] Martínez & Branson, *Iglesias*, p. 18.

[48] Martínez & Branson, *Iglesias*, p. 18.

Martínez y Branson están convencidos de que el amor de Dios para el mundo se concreta completamente en la inauguración del reinado de Dios a través de Jesús. Ellos creen que la identidad de la iglesia y su representación debe ser caracterizada por la reconciliación, la cual siempre es social; por tanto, debe estar conectada al liderazgo eclesiástico. Afirman que el propósito de su escrito es ayudar a hombres y mujeres de nuestras iglesias a ver de manera diferente y adquirir las habilidades y las capacidades necesarias para contextos multiculturales. De este modo, conseguir animar a las personas líderes a crear ambientes que hagan que las iniciativas de reconciliación divina sean evidentes en la vida eclesial y en nuestro comportamiento misional con los barrios y ciudades.[49]

En este libro, los autores nos presentan un breve repaso de la primera migración en los EU. Establecen que estas personas llegaron en búsqueda de la libertad religiosa y política que se les fue negada en Europa. Martínez y Branson afirman que este grupo de colonos trajo consigo sus teologías y prácticas de Europa y las adaptaron a la vida del Nuevo Mundo. Sus experiencias incluían oportunidades y amenazas y estas nuevas iglesias ofrecían experiencias familiares, dialectos y prácticas.[50] De acuerdo con los escritores, existió otra migración compuesta por los nativos americanos, los africanos esclavos, inmigrantes procedentes de Asia y América Latina. Estos fueron tratados de manera diferentes a los inmigrantes europeos. Muchos de los cristianos de EU pusieron en tela de juicio la humanidad de los esclavos africanos y de los nativos estadounidenses, siendo objeto de aniquilación y abuso de parte de aquellos que se autodenominaban cristianos.

[49] Martínez & Branson, *Iglesias*, p. 19.

[50] Martínez & Branson, *Iglesias*, p. 20.

De acuerdo con los autores, estos esclavos africanos y nativos americanos también fueron objeto de la misión cristiana. Martínez y Branson afirman que estos esclavos fueron invitados a unirse a las iglesias existentes y, más tarde, fueron alentados a formar sus propias iglesias con identidades étnicas específicas.[51] Los escritores sostienen que estas predisposiciones formaban iglesias con etnicidades determinadas, lo cual a menudo ha sido visto por algunos como una oportunidad para la evangelización en los EU y más allá. Según Martínez y Branson, el Principio de Unidad Homogénea establece que las personas responden más eficazmente al Evangelio en las iglesias étnicas o culturales específicas. Esto significa que el Evangelio puede ser incorporado en cualquier cultura humana. Empero, se ha utilizado como una forma de reducir las demandas del Evangelio sobre nosotros y sobre el etnocentrismo de las culturas.[52] La realidad es que, hasta el día de hoy, la gran mayoría de las iglesias en los EU tienden a ser étnicas y culturalmente específicas con los valores y prácticas relacionadas. Martínez y Branson están convencidos de que, al escribir un libro centrado en las etnias, sus propias historias han moldeado la manera de pensar acerca de las iglesias y el origen étnico, su propia cosmovisión del mundo y las prioridades que le dan a los diferentes enfoques para el ministerio.

El libro está divido en tres partes. En la primera parte, Martínez y Branson centran su atención en la relación existente entre la teología, la sociedad y el origen étnico e iglesias. Proponen una guía básica de teología práctica con el fin de adherir los diversos aspectos de la praxis de la iglesia. También exponen una eclesiología en el marco misional de la iglesia que se basa en la doctrina de la Trinidad, donde se observa la naturaleza misionera de Dios. Finalizan esta primera sección exponiendo las perspectivas en cuanto a los términos fluidos de la

[51] Martínez & Branson, *Iglesias*, p. 21.

[52] Martínez & Branson, *Iglesias*, pp. 23, 24.

diversidad racial y cultural y de qué manera afectan la eclesiología misional que busca desarrollar una vida intercultural.[53]

En la segunda parte del libro, los autores nos presentan las perspectivas socioculturales de la iglesia. Introducen la cosmovisión y cruce de fronteras. Entienden que cada uno de nosotros somos criados en el contexto de una cultura y su cosmovisión. La cosmovisión da forma a la comprensión que tenemos de la vida y el mundo que conocemos e interactuamos.[54] La cosmovisión tiene dimensiones que son cognitivas, emocionales y motivacionales.[55] Hacen referencia a los marcos teóricos de los filósofos Jünger Habermas y el misiólogo Louis Luzbetak. Los autores sugieren usar estas perspectivas mencionadas para mejorar las prácticas teológicas en un contexto donde hay aprendizaje del liderazgo local hacia su cultura y hay integración pragmática de los principios bíblicos en un ambiente diverso y culturalmente apropiado.

Al mismo tiempo, hablan sobre problemas de uso del lenguaje en EU, especialmente de la existencia de una cultura mono lingüista donde hay choque con quienes no hablan inglés. Martínez y Branson mencionan que, de acuerdo con la Escritura, el Evangelio debe estar accesible a las personas hablantes de cada idioma, pero la realidad es muy distinta. Esto se debe a que los misioneros que hablan inglés se han encontrado con dificultades en traducciones textuales y contextos culturales bíblicos en un contexto donde tal lenguaje y circunstancias no existen.[56] La problemática se da porque las personas de tal contexto simplemente no pueden entender. En cuanto a los EU, el problema ha sido que, aunque el mensaje ha sido traducido, las formas de traducción no comunican la profundidad del significado para aquellas personas cuya

[53] Martínez & Branson, *Iglesias*, p. 91.

[54] Martínez & Branson, *Iglesias*, p. 114.

[55] Martínez & Branson, *Iglesias*, p. 112.

[56] Martínez & Branson, *Iglesias*, p. 147.

lengua no es el inglés. Por otra parte, la traducción está impregnada de la cultura americana y esto ha causado falta de entendimiento y relevancia en el idioma donde se ha recibido. Señalan lo que ocurrió en Hechos 2 con las personas que hablaban griego, hebreo y arameo versus otras culturas y lo interconectan con las personas que hablan español o variaciones lingüísticas como el "spanglish".

Los autores discuten además el supuesto de la igualdad social. Aquellos miembros de la cultura dominante, por lo general, no reconocen su grado de desigualdad con otras culturas entrantes. Por el contrario, tienden a minimizarlo y a dar por hecho que, por ser los EU, todos tienen acceso a la igualdad social. Sin embargo, la realidad es muy distinta a este supuesto. Este supuesto concepto de igualdad es puesto a prueba en las iglesias, sobre todo, al cruzar fronteras donde hay diferentes hipótesis acerca de las relaciones sociales.[57] Uno de los ejemplos proporcionados es la forma de lidiar con los problemas. La cultura americana tiende a confrontar de manera informal y expresiva sus problemas mientras en otras culturas se evade y se llevan a cabo otras prácticas entendidas por estas culturas como una forma de resolución. Otro ejemplo es el uso informal, amistoso y contacto corto entre los saludos e interacciones con otras personas. A esto añaden, no sólo el uso de los primeros nombres, sino que también incluye la ropa que se utiliza. Por tanto, lo antes mencionado no necesariamente se traduce en un contexto cultural norteamericano.

Los escritores destacan la diferencia de los pensamientos y percepciones culturales. Clasifican las actividades en tres etapas: sensación (el contacto sensorial que hace la persona), percepción (receptividad luego de ese contacto inicial) y pensamiento (cuando se buscan

[57] Martínez & Branson, *Iglesias*, p. 157

patrones, interpretación de datos, grados de importancia y significado).[58] Para el liderazgo de la iglesia es importante interrelacionar esto con lo establecido en la Biblia y con todas las prácticas milenarias indicadas en la misma. Esto puede ayudar a liderazgo a identificar cuán fundamental es la implicación del texto en el contexto original y la aplicación para la vida cristiana contemporánea. Cada cultura tiene sus patrones de pensamiento. En el contexto de una congregación, es necesario crear oportunidades de un aprendizaje teológico y de interpretación bíblica y repensar la forma de discernir el significado de las escrituras en su vida y misión.[59]

Los autores ofrecen muchas sugerencias prácticas para las personas líderes. Una es solicitar historias personales y familiares para conocer a la membresía y sus familias. Otra es tomar en cuenta las generaciones, la demografía, cómo se aprende y la vida civil del contexto cultural. Al mismo tiempo, indican que se deben entrelazar las historias de la Biblia con las historias de la iglesia y de la comunidad. A su vez, las personas líderes deben dar importancia a las prácticas culturales y hacer uso de ellas en la medida que sea posible en la iglesia. Todo esto lo identifican en todo el libro como teología práctica.

Los autores cierran el libro con un capítulo titulado *Prácticas para el llamado*. Sin embargo, más bien dialogan sobre prácticas adicionales que deben ser integradas en un contexto multicultural. Algunas de estas prácticas son: aprender el lenguaje y sus cláusulas culturales, compartir testimonios e historias de la iglesia local en la forma local y la relectura de la historia nacional estadounidense para el contexto cultural donde se presente (mejicano, coreano, chileno, etc.). Se añaden al listado la práctica de establecer la importancia, una y otra vez, de que la Biblia tiene un mensaje transcultural, la práctica de la hospitalidad bíblica y una adoración corporativa

[58] Martínez & Branson, *Iglesias*, pp. 198, 202.

[59] Martínez & Branson, *Iglesias*, p. 212.

adecuada para la cultura. Concluyen este escrito indicando el hambre de una generación nueva de personas líderes que vaya más allá de pueblos y naciones, yendo juntas hacia el propósito de Dios con el mundo.

Iglesias, culturas y liderazgo es un libro excepcional para cualquier iglesia. Los autores integran, tanto la teología como las ciencias sociales, de una forma que nos guía a la implementación de muchas de sus propuestas en nuestras congregaciones y comunidades interculturales. Es un libro que nos ayuda a ver nuestras necesidades raciales, étnicas e idiomáticas a través de la Biblia. Este escrito es una joya que debería ser estudiada y expuesta a las congregaciones que cada día enfrentan el flujo de inmigrantes. Es importante que podamos entender las diferentes culturas, idiomas y la forma de adoración de cada etnia representada en las iglesias para que nuestro mensaje llegue con claridad y efectividad.

Poniendo los puntos sobre las íes:

Consideraciones acerca del liderazgo de grupos

por Pablo Polischuk

Poniendo los puntos sobre las íes es un libro de información práctica de ámbito integrativo bíblico-teológico-psicológico basado en las experiencias personales de personas dedicadas al servicio ministerial y estudiantes de psicología clínica. Es un trabajo entre pastores y líderes de teología a nivel de instituto bíblico, de colegio y de seminario que han provisto una ventana de experiencias que se han fusionado en las enseñanzas, talleres y supervisión del escritor de esta obra, Pablo Polischuk.

Polischuk trata aspectos del liderazgo, priorizando los miramientos integrativos entre el llamado de Dios y la respuesta humana. Según el escritor, la persona líder es una persona que

nace y crece dentro de un determinado contexto, en el que obtiene innegables tamices psicológicos, sociales y espirituales y establece nuevos comportamientos adquiridos de su aprendizaje, de la observación, de los estímulos del medio ambiente, de los impulsos espirituales proporcionados por el Espíritu de Dios y de una manera única de ver las cosas y responder a las misma.[60]

Uno de los aspectos del liderazgo que se enfatiza en esta obra es la identidad de la persona líder. De acuerdo con el escritor, "el establecer una identidad propia es el encontrarse a uno mismo y desarrollar una imagen propia adecuada".[61] Según Polischuk, la identidad de la persona líder no es resultante ni determinada por su carácter, sino procedente de la dependencia entre la persona llamada por Dios y Dios, quien es el que llama al ministerio. Establece que escudriñar las Escrituras y entenderlas permite que la persona aprenda los principios de vida en cuanto a identidad, integridad, industria y en la imitación de Jesucristo, el modelo ejemplar. Polischuk señala que el crecer de nuevo implica la adquisición de un sistema de valores superior, definido por Dios y establecido por el Espíritu Santo en el corazón y la mente de quienes tienen fe y obedecen.[62]

Por otra parte, hace un desglose de los diferentes estilos de liderazgo: autocrático, democrático y *laissez-faire*[63]. Establece que el liderazgo puede verse también en función de destrezas que se aprenden y ciertas prácticas pueden llevarse a cabo si el grupo ha de resolver problemas, alcanzar objetivos y trabajar en la manera necesaria para operar correctamente. Las

---

[60] Polischuk, Pablo. *Poniendo los puntos sobre las íes: Consideraciones acerca del liderazgo de grupos* (Miami, FL: Editorial Vida, 1996), p.7.

[61] Polischuk, *Poniendo los puntos,* p. 42.

[62] Polischuk, *Poniendo los puntos,* p. 42.

[63] Estilo abierto, en la expresión francesa.

funciones principales de un grupo se ven ejemplificadas en establecer metas y objetivos, guiar a los miembros del grupo a proceder hacia tales objetivos y proveer oportunidades para alcanzar los objetivos.[64]

En la segunda parte del libro, el autor centra su atención en la autoridad de la persona líder, enfocando sus líneas de pensamiento al llamado de Dios. Hace una pequeña reseña del llamado de Moisés y cómo Dios lo empoderó para cumplir con ese llamado utilizando el único recurso que Moisés tenía en ese momento, su cayado, la vara con la cual apacentaba sus ovejas, las guiaba, las defendía, las corregía y cuyo significado estribaba en ser su expresión propia o su definición como trabajador. Fue el instrumento divino que Dios utilizó para cumplir su propósito. Polischuk afirma que el liderazgo comienza con una percepción cabal de los propósitos de Dios. "Sin visión, el pueblo perece" (Proverbios 29:18). Tanto Polischuk como Barna coinciden en que, si un grupo es dirigido por personas sin visión, el resultado es la confusión, la desorganización, el desorden o la anarquía. De acuerdo con ambos, tanto las personas que dirigen como las seguidoras deben captar la visión para que ésta pueda llevarse a cabo y se pueda transmitir con claridad.

Otro aspecto que el autor trata es la convicción. Afirma que un grupo de discípulos trastornaron el mundo de su época porque tuvieron convicciones. La actitud juega un papel importante en la convicción. En el aspecto psicológico, Polischuk sostiene que el concepto de actitudes se ha considerado como un problema que tiene necesidad de solución, la evaluación empírica de las relaciones entre las actitudes y la conducta. Afirma que el ser expuesto a las

[64] Polischuk, *Poniendo los puntos,* p. 51.

cosas de Dios desde temprano, leer las Escrituras, orar, actualizar la presencia de Dios en forma cotidiana y existencial, cambia y refuerza positivamente las convicciones de una persona.[65]

Otro tema que Polischuk toma en consideración es el de la influencia interpersonal y la investidura espiritual. Por influencias interpersonales, el autor entiende que es el poder de producir efectos sobre personas sin la aparente manifestación externa de fuerza alguna o el ejercicio obvio de algún mandato. Polischuk denomina como "influencia social" el poder o la capacidad de causar efectos en la conducta, actitudes o sentimientos de las demás personas a través del prestigio personal o el peso de la palabra. Tal fuerza se caracteriza por el establecimiento de cierto clima cognoscitivo y emocional que actúa en forma acomodante y asimiladora, logrando cierto equilibrio entre las personas. De esa manera, unas personas ejercen la influencia y otras la reciben.[66]

Desde el punto de vista del escritor, en el ámbito social y organizacional que agrupan a personas y a sus líderes, la percepción juega un papel muy importante. El autor esboza que, el mirar y ver con ciertos ojos, el pensar y conectar el razonamiento acerca de una persona, el atribuir cierto significado y el adjudicar cierto poder están relacionados con el fenómeno de la percepción. Según Polischuk, quienes reciben influencia de personas con calidad de liderazgo tienen ideas, razonamientos, juicios y pronunciamientos hacia las personas líderes basados en su percepción. Estos aspectos cognitivos efectivos se originan en las experiencias personales durante su desarrollo, educación y sus experiencias del diario vivir que son responsables por los filtros o categorías de conocimiento humano.[67]

---

[65] Polischuk, *Poniendo los puntos,* pp. 74-75.

[66] Polischuk, *Poniendo los puntos,* pp. 85-87.

[67] Polischuk, *Poniendo los puntos,* pp. 88-90.

Otros aspectos del liderazgo tratados en este escrito son la integridad y ética ministerial y el liderazgo y sus propósitos. En el aspecto de integridad y ética ministerial, la confidencialidad juega un papel muy significativo en el liderazgo—tanto pastoral como el liderazgo laico—ya que las personas que son dirigidas necesitan sentirse seguras al desglosar asuntos de índole confidencial en presencia de personas que ocupan posiciones de liderazgo. Polischuk sostiene que la persona que confía sus pormenores lo hace con la certeza de que será mantenido en secreto en lugar de ser divulgado en maneras inapropiadas. De acuerdo con Polischuk, en principio, el liderazgo espiritual del Cuerpo de Cristo necesita vislumbrar la seriedad de tal delegación sin trivializar la confesión de faltas, errores y pecados los unos de los otros.[68]

Al final de la tercera parte del libro, el autor expresa que el liderazgo que aspira desarrollar sus funciones adecuadamente tiene propósitos definidos, sean estos explícitos o tácitamente entendidos. Polischuk hace dos preguntas interesantes: ¿Cuál es la razón de ser del liderazgo? y ¿Hacia qué objetivos se dirigen las personas líderes? Estas preguntas cautivaron nuestra atención ya que muchas veces dirigimos sin dirección porque nunca nos hemos detenido a pensar la razón de ser del liderazgo. También confirma que el tener un propósito es situar los objetivos ante los miramientos, los conocimientos o la visión con proyección al futuro. Polischuk asevera que el liderazgo debe renovar su mentalidad de manera constante a fin de tener una buena perspectiva de la voluntad de Dios expresada en las Escrituras y definida actualmente en forma espiritual.[69]

Por otro lado, el autor asegura que la iglesia debe tener en mente lo que las Escrituras plantean para cada persona miembro. Las Escrituras establecen bases para definir al discípulo, al

[68] Polischuk, *Poniendo los puntos,* pp. 136-137.

[69] Polischuk, *Poniendo los puntos,* p. 150.

diácono, al obispo o anciano, al pastor-maestro y demás calificativos de liderazgo. Para sustentar su postura, Polischuk toma al apóstol Pablo como punto de partida, afirmando que él tenía un objetivo: "presentar perfecto a Cristo a cada persona".[70] No cabe duda de que el instituir propósitos muestra el proporcionamiento de un sentido de dirección y pautas hacia lo considerado voluntad de Dios. Es necesario establecer un liderazgo renovador y esto hará que las personas, los grupos y las estructuras se mantengan en un espíritu de transformación y renovación adecuada.

Polischuk también propone un liderazgo estimulante. Este tipo de liderazgo se enfoca en las personas más que en los programas o estructuras.[71] Puede ser funcional en el desarrollo de estructuras y mecanismo de ayuda que prevean tiempo dedicado al desarrollo de la vida familiar, dando algunas sugerencias tales como clases electivas con tinte intergeneracional, planteamiento familiar, vida íntima y sexualidad, mayordomía del tiempo, entre otros. Sugiere que los ministerios eclesiásticos pueden incluir consejería familiar, matrimonial y de relaciones humanas.

Otro tema abordado en el libro es el liderazgo y la vida íntima, afirmando que la intimidad es la capacidad humana de experimentar cierta sensación de mutualidad compartida, de amar y ser amado. Para el autor, la intimidad es la propiedad emergente que surge de la interacción interpersonal que incluye las estructuras, los procesos y los eventos cognitivos exclusivos concentrados sobre una o pocas personas. Según Polischuk, tales procesos como pensar, razonar y atribuir significados a las cosas, juicio, actitudes y recuerdos enfocan con

[70] Polischuk, *Poniendo los puntos,* p. 137.

[71] Polischuk, *Poniendo los puntos,* pp. 157, 58.

fuerza, amalgamados a los procesos afectivos y conductivos que corren paralelos.[72] El autor afirma que es fundamental invitar a Dios o reconocer que Dios nos ha invitado a su presencia, llevando tal reconocimiento a nuestro ser y a nuestro espacio ya que el liderazgo no sólo ministra a la casa del Señor sino también al señor de la casa. Polischuk también abarca otros temas como el liderazgo y la dinámica de grupos, liderazgo de grupos y sus comienzos, el liderazgo y los esquemas funcionales. Enfoca cada uno de los temas en el punto de vista psicológico y el comportamiento humano, haciendo referencias de otros pensadores influyentes como Catell, Kelley y Schutz. No cabe duda de que el enfoque primordial del autor es el ser humano descrito como siendo creado a la semejanza de Dios, con la capacidad de pensar, sentir y actuar libremente, ejerciendo administración en su vida, tiempo, sus posesiones, sus dones y virtudes.

El autor deja establecido que el conocimiento de varias teorías y filosofías de acción es esencial para un entendimiento de las razones de empleo de estrategias y del plan de objetivos de un grupo. Por otra parte, ofrece una gama de ideas para la formación de grupos. Polischuk sostiene que, al comenzar un grupo, es recomendable partir desde ciertas bases anticipatorias, proactivas y planificadoras. Nos provee en el escrito un listado de preguntas que pueden servir como punto de partida. A su vez, expone las etapas en el desarrollo de los grupos afirmando que, en el desarrollo de los grupos, se notan ciertas fases o etapas que se definen en términos de encuentro, diferenciación, producción y separación. No cabe duda de que Polischuk expone algunas ideas beneficiosas que pueden ser de utilidad para la formación de líderes. Ahora bien, dicho esto, es importante destacar que este libro está escrito para personas con cierto nivel académico y se puede utilizar en muchas iglesias. La terminología utilizada y el vocabulario está dirigido para un grupo especifico que tenga cierto grado de conocimiento en psicología. El libro

[72] Polischuk, *Poniendo los puntos,* p.167.

no es igualmente práctico para nuestro contexto. Por otro lado, el libro necesita mejor edición dado que contiene algunas fallas de edición que distraen el flujo de la lectura.

Conclusión

No existe duda de que un liderazgo efectivo es indispensable en nuestras iglesias. Las lecturas de cada una de estas obras reafirmaron nuestra inquietud de desarrollar personas líderes proactivas, transformadoras y visionarias que reflejen a Cristo. Un liderazgo transformador es aquel que está sustentado en buscar la presencia de Dios. Sin intimidad con Dios no es posible tener un ministerio eficaz. Un ministerio que no refleje un liderazgo al estilo de Jesús no es un liderazgo que pueda influenciar vidas y transformar comunidades. Para ser una verdadera persona líder necesitamos asimilar la visión de Dios y transmitirla de una manera eficaz al liderazgo local. Del mismo modo, es imperativo entender la cosmovisión y contexto cultural donde se sitúe la iglesia, especialmente en los EU, donde la comunidad hispana es la segunda más grande y ha desarrollado sus propios estilos de adoración, predicación y prácticas ministeriales. Sin embargo, esto no se puede lograr con un liderazgo que no esté sano psicológica y emocionalmente. Tenemos una comunidad de gente que nos observa y a la que nos debemos. Por tanto, es importante considerar cómo interactuamos y nos relacionamos con las demás personas si queremos ser personas líderes auténticas que causen un efecto positivo que conduzca a la transformación espiritual de la congregación y nuestras ciudades.

CAPÍTULO 4:

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO DE TESIS

TALLERES DE CAPACITACIÓN PARA LÍDERES LAICOS

Introducción

Estos tres años de preparación en el programa de Doctorado en Ministerio en GCTS se convirtieron en un reto. Cada una de las clases recibidas con nuestros instructores desafiaron nuestro intelecto y, sobre todo, nuestra forma de liderar. Esto motivó a la autora de este proyecto de tesis a ver el ministerio con otros lentes y ver la necesidad de revitalizar el liderazgo local de los Cuerpos en el EDS en EU. Por medio de un tiempo de quince días en oración en busca de dirección, rogando a Dios que le mostrara cuál era la necesidad que los Cuerpos hispanos estaban enfrentando, el Señor puso en su corazón un pesar sobre el liderazgo, mostrando la necesidad de formar y capacitar al liderazgo bíblica y teológicamente a través de un discipulado sólido. De ahí en adelante, comenzó a tener conversaciones personales con algunos colegas en el ministerio del EDS en las cuales compartieron la inquietud sobre la falta de un liderazgo influyente en nuestras congregaciones y la necesidad de desarrollar un currículo de capacitación para líderes con una base bíblica y teológica sólida. Ante la pregunta de cómo podríamos desarrollar, capacitar y empoderar personas líderes locales efectivas para el TEEDS en EU, la reacción fue inmediata. Expresaban la necesidad de un currículo en español que pueda ayudar a esas personas líderes potenciales que se están levantando en nuestros Cuerpos y prepararlas teológicamente, para que éstas, a su vez, puedan tomar responsabilidad en los ministerios de la iglesia, haciéndoles entender que el liderazgo va más allá que entregar una canasta de alimentos o tocar una campana en Navidad.

Cuestionario inicial a oficiales directivos

A raíz de esas conversaciones, surgió la idea de crear un cuestionario que se distribuyó entre ciento cincuenta oficiales directivos para conocer un poco más sobre sus preocupaciones y perspectivas y nos ayudara a determinar la dirección a seguir en nuestro proyecto de tesis. De estos cuestionarios distribuidos, recibimos un total de setentinueve respuestas. Dicho cuestionario completo y sus resultados se presentan en el Apéndice C. Sin embargo, es importante destacar algunos de los hallazgos en este capítulo dado que sirvieron de base para el diseño de este proyecto de tesis.

¿Qué tan difícil es encontrar personas

que tomen posiciones de liderazgo en la iglesia?

Un 9% de los oficiales directivos expresaron que no les resulta nada difícil encontrar sostuvo que líderes que quieran tomar posiciones ministeriales en la iglesia porque sienten que son incompetentes. Sin embargo, para un 57% de los oficiales directivos se les presenta un grado de dificultad y un 34% afirmó que se les hace muy difícil encontrar líderes para el ministerio local del Cuerpo. Estos resultados están contenidos en la Ilustración 2 presentada a continuación.

Ilustración #2: Dificultad para encontrar personas para el liderazgo

¿En qué punto de este proceso de desarrollar un plan de capacitación para líderes se encuentra su propia iglesia?

Para entender mejor la razón por la cual nuestras iglesias carecen de un liderazgo local sólido, indagamos si tenían un plan de capacitación para líderes que pudiera alivianar la situación. El resultado de la encuesta reflejó que un 6% tiene un plan en ejecución y un 46% tiene un plan en proceso. Por otro lado, el 20% afirmó tener algún plan, y el restante 28% indicó no tener ningún plan para establecer un taller de capacitación de discipulado para líderes. La Ilustración 3 presenta dichos resultados.

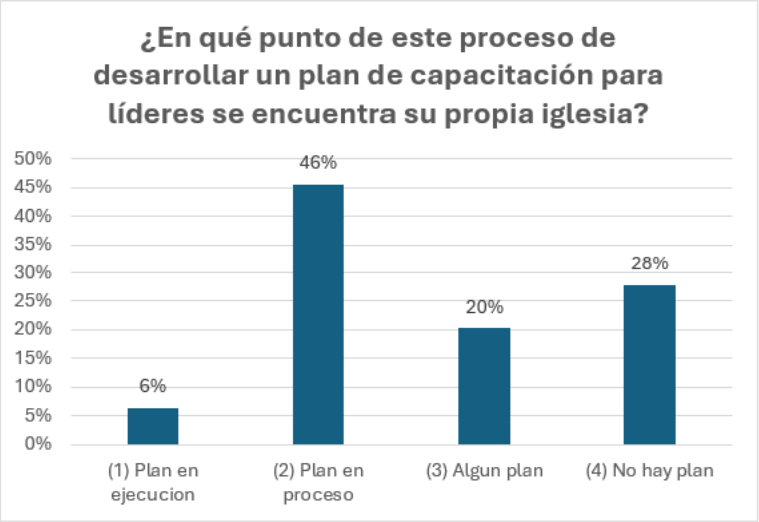


Ilustración #3: Desarrollo de plan de capacitación

¿Por qué hay necesidad de líderes locales en el Ejército de Salvación?

Esta data de parte de los oficiales directivos fue una confirmación de lo que Dios ya había puesto en el corazón de la autora de este proyecto de tesis. Respecto a la necesidad de líderes locales en el EDS, tuvieron la opción de elegir más de una respuesta y el conjunto de

respuesta dada indica que el 52% señaló que la crisis se debe a la falta de discipulado; el 32% expresó que los programas necesitaban ser actualizados; el otro 16% afirmó que la necesidad y la falta de un liderazgo local sólido se debe a las cargas administrativas que cada oficial tiene, limitando el tiempo que pudieran dedicar al desarrollo de un liderazgo con una base bíblica y teológica sólida a través del discipulado. La Ilustración #4 muestra estos resultados.

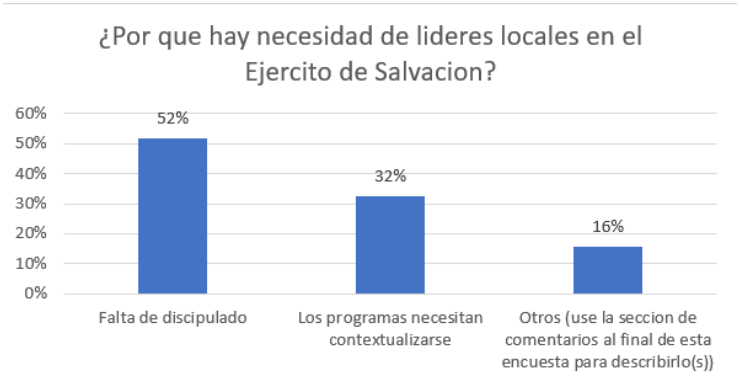


Ilustración #4: La necesidad de líderes locales

La realidad de los Cuerpos hispanos del Ejército de Salvación

Con la data recopilada y los resultados reflejados, nos encontramos con la triste realidad de que el liderazgo local de nuestros Cuerpos hispanos está en crisis. Cuando hablamos de crisis en el liderazgo, Robert Banks y Bernice Ledbetter afirman que la realidad es que existe una crisis de liderazgo en todo los ámbitos sociales, políticos y eclesiásticos, afectando el desarrollo de las nuevas personas líderes que se están levantando.[1] Leighton Ford y Robert Clinton—entre otros—piensan que esta crisis surge a raíz de lo que ellos llaman "una generación perdida", refiriéndose a las generaciones emergentes. No cabe duda de que esta crisis de

[1] Banks, Robert & Ledbetter, Bernice. *Las dimensiones del líder* (Buenos Aires, Argentina: Editorial Peniel, 2008). p. 12.

liderazgo no sólo se ha convertido en un reto para muchas instituciones seculares, sino también en el círculo eclesiástico. La realidad es que hay una necesidad urgente de cultivar y desarrollar un liderazgo espiritual sometido a Dios con una mente visionaria a las nuevas generaciones y con una base bíblica y teológica sólida a través del discipulado. Robert Clinton afirma que el liderazgo es tanto un llamado como un don de Dios:

> Es cierto que Dios concede liderazgo a su iglesia y su Reino: "Pues nadie en la tierra del oriente ni del occidente, ni siquiera del desierto debería alzar un puño desafiante. Dios es el único que juzga; él decide quién se levantará y quién caerá" (Salmos 75:6-7). Pero también es cierto que hay procesos que Dios utiliza para producir a sus líderes. Un estudio de las Escrituras muestra las etapas de desarrollo de un Moisés, un David o un Pablo.[2]

Dirección del proyecto de tesis

Al tomar en consideración la experiencia vivida en GCTS, los años de ministerios en el EDS y la presente necesidad de líderes en nuestros Cuerpos hispanos, ha motivado a la autora de este proyecto de tesis a desarrollar un currículo en español contextualizado a la iglesia hispana, con la certeza de que existe una clara necesidad de preparar a nuestro liderazgo bíblica y teológicamente para que, a su vez, puedan capacitar a otras personas, en especial a líderes de las nuevas generaciones.

En respuesta a nuestra pregunta principal de cómo podríamos desarrollar, capacitar y empoderar personas líderes locales efectivas para el TEEDS de los EU, en este capítulo presentamos el proyecto de capacitación para liderazgo laicos que será implantado en el THUC del EDS, localizado en 513 43rd St. en Union City, New Jersey, congregación a la cual asiste la autora de este proyecto de tesis y su familia. Como miembro activo, ha observado la carga ministerial que pesa sobre los oficiales directivos. Esta situación la inspiró a desarrollar este

[2] Clinton, Robert. *La formación de un líder: Reconozca las lecciones y las etapas del desarrollo de líderes* (Carol Stream, IL: NavPress, Tyndale House Publishing, 2010), p. 8.

proyecto: un currículo de capacitación para la formación y el desarrollo de líderes locales que tengan el deseo de capacitarse para ejercer el ministerio de Dios con eficacia.

Este proyecto de capacitación les permitirá servir y adquirir destrezas que puedan implantar en grupos pequeños. Reconocemos que el liderazgo es la fuerza principal para llevar a cabo muchos de los ministerios de la iglesia, pero muchas de estas personas líderes no han tenido la oportunidad de capacitarse adecuadamente. Esta deficiencia teológica y bíblica la ha llevado a crear un taller de capacitación con la finalidad de que puedan ejercer con eficacia el ministerio en la iglesia local.

Proyecto de capacitación de líderes

El proyecto de capacitación para líderes locales presentado a continuación consta de cuatro fases demostradas en la tabla a continuación.

PROYECTO DE CAPACITACIÓN PARA LÍDERES DEL EJÉRCITO DE SALVACIÓN EN EL TERRITORIO ESTE DE ESTADOS UNIDOS
Fase 1: Planificación y logística
Fase 2: Formalización del currículo y de los talleres
Fase 3: Desarrollo del currículo
Fase 4: Evaluación

Tabla #1: Fases del proyecto de capacitación de líderes laicos

Primera fase: Planificación y logística

La fase de planificación y logística constará de varios pasos que nos ayudarán con la organización del proyecto de tesis que será presentado en las facilidades del THUC.

1. Solicitud de permiso

El primer paso en esta fase será establecer comunicación con los oficiales correspondientes para solicitar autorización oficial para llevar a cabo los talleres en las facilidades del THUC. La solicitud de permiso se hará a través de una carta electrónica que destacará la importancia de tener personas líderes capacitadas bíblica y teológicamente que puedan trabajar con grupos pequeños y tomar posiciones ministeriales en la iglesia.

Junto con la carta de solicitud de permiso, se presentará una propuesta con los temas a tratar, explicándoles que el taller de capacitación será parte de este proyecto de tesis doctoral. La propuesta incluirá un párrafo reforzando la importancia y destacando los beneficios que traerá

este taller al Cuerpo y a las personas líderes locales. Dicha propuesta también enfatizará la necesidad de que las personas en las posiciones de oficiales directivos formen parte del proyecto de capacitación como facilitadoras y puedan dar el seguimiento apropiado a las personas participantes.

2. Logística

A raíz de obtener los permisos correspondientes, se convocará una reunión con la pastoral para diseñar la logística del taller. En dicha reunión se discutirán los espacios disponibles para las reuniones tales como los salones de clases, los equipos y sistemas que proveen las instalaciones del templo tales como el equipo de sonido, la conexión a internet, los equipos audiovisuales, el sistema de grabaciones, los materiales didácticos—papel, lápiz, computadoras, etc.—la facilidad de proyección para PowerPoint, la capacidad para dar promoción al taller, la organización de las mesas y sillas y el diseño del panfleto de promoción. También determinaremos un horario que sea conveniente para todas las personas participantes y que no conflija con otras actividades divisionales o territoriales. Al mismo tiempo, elaboraremos los criterios y los instrumentos para la evaluación del programa y los formularios de evaluación serán distribuidos al final del taller.

3. Reunión con el Consejo de Cuerpo

El Consejo de Cuerpo (CDC) es un grupo consultivo del Cuerpo local. El mismo está compuesto por los oficiales directivos, oficiales locales (líderes) y alguna persona miembro de la congregación. El CDC es lo que otras iglesias llaman el grupo de Consejo Pastoral. El oficial directivo es el pastor principal del CDC. Se llevará a cabo una reunión con el equipo pastoral que forma el CDC que tendrá lugar en el salón de conferencias del THUC. En dicha reunión se

explicará la importancia de desarrollar un currículo como éste y los beneficios que el mismo traerá a corto y a largo plazo.

4. Invitación y promoción inicial

Una vez obtenida la confirmación del oficial directivo, se procederá a enviar las invitaciones a las personas que participarán en el taller de capacitación para líderes. La promoción estará a cargo del oficial directivo. Ésta comenzará tan pronto el panfleto de promoción esté finalizado. El folleto será distribuido al Cuerpo durante las reuniones dominicales y por el grupo de WhatsApp de THUC. También se diseñará un afiche que será colocado en los salones de clases y el muro de anuncios del Cuerpo.

5. Reunión preliminar con las personas participantes

Tendremos una reunión preliminar con las personas participantes del taller. Esta reunión nos permitirá establecer una relación con estas personas y nos dará la oportunidad de conocer sus expectativas del taller y medir su interés en el mismo. En esta reunión preliminar, estaremos compartiendo los temas que se van a tratar durante todo el taller y se explicará la visión y el contenido del proyecto. También se les explicará el propósito del taller y lo que queremos lograr a largo y a corto plazo. Las personas participantes también tendrán la oportunidad de completar el inventario de los dones espirituales. Esto nos permitirá identificar a aquellas personas con un alto nivel de liderazgo. Al mismo tiempo, cada persona podrá identificar sus fortalezas y debilidades ministeriales. Este inventario se encuentra en el Apéndice D. Del mismo modo, se le hará un énfasis de la importancia de su asistencia a cada una de las sesiones.

6. Visión del proyecto de tesis

Nuestra visión no es solamente que las personas líderes adquieran más conocimientos teológicos y aprendan nuevas técnicas de liderazgo, sino que obtengan el adiestramiento

adecuado con el propósito de que, a su vez, pongan en práctica lo aprendido en grupos pequeños y que puedan alcanzar a las nuevas generaciones.

Segunda fase: Formalización del currículo y los talleres

En esta segunda fase, estaremos formalizando los componentes del currículo y cómo se llevarán a cabo cada una de las sesiones del taller.

1. Frecuencia de reuniones

El programa de talleres de capacitación se llevará a cabo en cuatro sesiones. Cada sesión será impartida por separado y tendrá dos clases por sesión. Cada clase tendrá una duración de cincuenta minutos, con un receso de quince minutos entre clases.

2. Implementación del proyecto

Los oficiales directivos servirán como personas facilitadoras en este plan piloto. La implementación del proyecto comenzará con el cuestionario de preprueba que se administrará a las personas delegadas y se tabularán los resultados del inventario que cada persona miembro del Cuerpo local deberá completar.

3. Componentes de las reuniones

El taller será impartido durante cuatro semanas consecutivas, un día a la semana que será seleccionado de acuerdo con el programa del Cuerpo y la disponibilidad de las personas participantes. Cada reunión tendrá los siguientes componentes:

1. Bienvenida
2. Introducción de las personas delegadas
3. Oración de apertura
4. Tiempo de adoración

5. Lectura bíblica
6. Un breve devocional
7. Tiempo de testimonios

Los temas para desarrollar en las sesiones serán los siguientes:

1. Definición de liderazgo
2. Definición del liderazgo de servicio (Marcos 10:45)
3. El poder y la esencia del liderazgo (Marcos 10:35-45)
4. La persona líder visionaria (Proverbios 29:18)
5. Liderazgo: Llamado y convicción (Éxodo 3:1-22, 4:1)
6. Liderazgo y discipulado (Mateo 28:19)
7. Perspectivas del liderazgo y la formación de equipos en la época neotestamentaria (Lucas 6:12-13)

4. Pruebas preliminares

Las personas delegadas completarán una prueba preliminar acerca del liderazgo y discipulado. Esta prueba se administrará al principio de la primera sesión. El propósito de esta preprueba es tener un concepto más amplio del conocimiento que las personas participantes tienen sobre los temas a tratar. El cuestionario constará de preguntas sobre información demográfica, preguntas relacionadas al liderazgo cristiano, el tema del discipulado, visión y misión Esta prueba preliminar proporcionará un entendimiento más amplio de cuánto conocimiento tienen acerca del tema.

Tercera fase: Desarrollo del currículo

A continuación, presentamos un resumen del contenido de cada una de las sesiones de estudio que componen el taller de capacitación.

Bosquejo del currículo para el taller de capacitación

Sesión 1: ¿Qué es el liderazgo cristiano?

Introducción

Cuando hacemos un esfuerzo para mejorar nuestras comunidades de fe, el liderazgo es el mejor recurso. El liderazgo es el motor, el eje central de la iglesia. Por tal razón, el desarrollo del liderazgo debe ser la tarea principal de cualquier persona líder. Este primer módulo se enfoca en el liderazgo cristiano, cómo se transforma una persona en líder y sus características.

Desarrollo de la clase

1. Definición del liderazgo cristiano
2. Qué es lo que hace que una persona se transforme en líder
3. Características de la persona líder cristiana
4. Dinámica de grupo: Un trabajo o ejercicio grupal para discutir en clase
5. Tiempo para reflexionar

Objetivos

1. Que cada estudiante formule un concepto amplio acerca del liderazgo cristiano.
2. Que cada estudiante identifique algunos rasgos que hacen que las personas se transformen en líderes.
3. Que cada estudiante detalle lo que caracteriza a una persona líder cristiana.

Sesión 2: El liderazgo de servicio (Marcos 10:45)

Introducción

Esta segunda lección se enfoca en el liderazgo de servicio, la persona líder sierva, las cualidades de la persona líder sierva y algunas lecciones sobre el liderazgo de servicio basadas en Marcos 9 y 10. La persona que pone su corazón en el liderazgo de la iglesia, ha de ser moldeada por el liderazgo de Jesús. La responsabilidad de la persona líder no debe ser menos que el ejemplo de Aquel que les llamó y le dio autoridad y poder para instruir y capacitar a otras personas. Por esta razón, la persona líder debe ejercer sus funciones partiendo de la instrucción que Jesús les dio a sus discípulos diciendo: "Porque el Hijo del Hombre no vino para ser servido, sino para servir" (Marcos 10:45).

Desarrollo de la clase

1. Definición del liderazgo de servicio
2. El poder del liderazgo de servicio
3. Cualidades del liderazgo de servicio y su esencia
4. Dinámica de grupo: Un trabajo o ejercicio grupal para discutir en clase
5. Tiempo de preguntas y respuestas

Objetivos

1. Que el estudiantado reconozca el principio esencial del liderazgo de servicio.
2. Que el estudiantado pueda visualizar cómo el servicio se relaciona en su vida como parte del liderazgo cristiano.
3. Que la vida de cada estudiante sea más consecuente con el modelo de Jesús, caracterizado por el servicio humilde.

Sesión 3: El poder y la esencia del liderazgo (Marcos 10:35-45)

Introducción

Cuando pensamos en el liderazgo, no podemos evitar pensar en el poder. No podemos pasar desapercibido que una persona líder eficaz es una persona líder poderosa, pero al mismo tiempo, no podemos ignorar que algo peligroso ha entrado en escena cuando el poder se convierte en una obsesión de tal manera que termina convirtiéndose en el foco de atención. Aunque el poder puede asociarse con la sujeción y la opresión, también se lo debería ligar a influencia y guía. En un mundo caído, es innegable que el poder tiene el potencial para corromper. Por otra parte, no se puede hacer nada importante sin él.[3] Leighton Ford, haciendo referencia a un ensayo escrito por John Garner, señala que "Garner define el poder como la capacidad de asegurarse los resultados que una persona desea y, al mismo tiempo, evitar aquellos que no desea".[4]

Desarrollo de la clase

1. La persona líder y el poder
2. El poder y la esencia del liderazgo
3. Distorsiones del liderazgo
4. Preguntas de reflexión
5. Tiempo de discusión

Objetivos

[3] Mohler, Albert. *Un líder de convicciones: 25 principios para un liderazgo relevante* (Nashville, TN: B&H Español, 2017) p. 155.

[4] Ford, Leighton. *Liderazgo de transformación: Un libro para líderes, escrito por un líder, sobre el Líder Supremo de todos los tiempos*, (Buenos Aires, Argentina: Editorial Peniel, 2010) p. 161.

1. Que el estudiantado identifique los conceptos de poder y liderazgo.
2. Que el estudiantado pueda diferenciar entre el liderazgo de poder secular y el liderazgo bíblico.
3. Que el estudiantado pueda construir su propia definición del liderazgo después de haber observado las diferencias de ambos liderazgos.

Sesión 4: La persona líder visionaria (Proverbios 29:18)

Introducción

El liderazgo es crítico dentro de la iglesia. Pero Dios ha dotado a ciertas personas para servir como líderes. Es en esas personas en las que Dios puede confiar uno de los más preciosos y valiosos regalos: la visión. Sólo una persona líder sabe qué hacer con la visión. Sólo una persona líder puede poner en orden los recursos necesarios para traer vida a la visión. Dios las escoge cuidadosamente y le proporciona a cada una visión adecuada a sus circunstancias.[5] Jesús tenía una visión clara y convincente porque su visión era sólida. Leigthon Ford y Pablo Polischuk, entre otros, afirman que la visión es la clave del liderazgo. El liderazgo comienza con una percepción cabal de los propósitos de Dios.

Desarrollo de la clase

1. El líder visionario
2. ¿Qué es la visión?
3. El liderazgo en el Ejército de Salvación
    a. Misión y visión del Ejército de Salvación
4. La importancia de comunicar la visión con claridad
5. Actividades en grupos

[5] Barna, George. *El poder de la visión*. (Buenos Aires, Argentina: Editorial Peniel, 2002) p. 26.

a. La clase se dividirá en grupos. Cada grupo junto con su líder escribirá una visión.
b. Cada líder comunicará su visión a las demás personas participantes.

6. Tiempo de reflexión

Objetivos

1. Determinar por qué es importante tener una visión.
2. Evaluar por qué es necesario que toda organización valore la visión.
3. Identificar la diferencia entre misión y visión.

Sesión 5: El liderazgo: Llamado y convicción (Éxodo 3:1-22, 4:1)

Introducción

No existe una situación específica a la que Dios se limita para hacer un llamado. Todas las personas creyentes hemos sido llamadas por Dios al servicio de la iglesia como testigos de Cristo. No obstante, algunas personas cristianas son llamadas para el cumplimiento de una tarea particular en el Reino de Dios.[6] En muchas ocasiones, cuando recibimos el llamado de Dios a ejercer un ministerio, nos sentimos incapaces y pensamos que no tenemos las herramientas necesarias para cumplir con la encomienda de Dios. El recibir el llamado por Dios para ser una persona líder nos coloca en una posición privilegiada frente al pueblo que conducimos. Pero este privilegio, fundado en nuestro llamado divino, no es para nuestra gloria sino para honra del Señor que nos llamó.[7]

[6] Deiros, Pablo A. «Prefacio a la Edición Electrónica», *Diccionario hispanoamericano de la misión* (Bellingham, WA: Logos Research Systems, 2006). Accesado el 9 de mayo de 2023, número de página no provisto.

[7] Deiros Pablo A. *Liderazgo Cristiano: Formación ministerial* (Buenos Aires, Argentina: Publicaciones Proforme, 2008), p. 152.

Desarrollo de la clase

1. El llamado de Dios a ejercer un ministerio
    a. El llamado de Moisés
    b. La convicción del llamado
    c. El llamado de Pablo
    d. La convicción del llamado de Pablo

Objetivos

1. Tener una comprensión clara del llamado de Dios en sus vidas.
2. Identificar cuál es el propósito de Dios en su vida ministerial.
3. Diferenciar lo que es "llamado" y "convicción".

Sesión 6: Liderazgo y discipulado (Mateo 28:19)

Introducción

Vivimos en un mundo donde los valores morales y la ética se han perdido. Esta situación social ha puesto la fe cristiana en la lupa, la cual constantemente es observada a través de cosas sobre las que no estamos de acuerdo. A esto se le añade, no sólo la crisis existencial de un liderazgo efectivo, sino también la falta de modelos eficaces de liderazgo, tanto a nivel político como social. Esta crisis de liderazgo también se manifiesta en la iglesia.[8] En este módulo estamos presentando el modelo más efectivo, que nos ayudará al desarrollo de un liderazgo eficaz. Jesús de Nazaret estableció el modelo efectivo para el desarrollo de líderes: El discipulado.[9]

[8] Jiménez, Pablo A. *Liderazgo vital: Sobre teología y liderazgo pastoral.* (Mebane, NC: Publicado por Prediquemos Inc., 2022), p. 77.

[9] Jiménez, *Liderazgo*, p. 77.

Desarrollo de la clase

1. Definición de discipulado
2. Elementos del discipulado
3. Liderazgo y discipulado
4. El discipulado y la formación de líderes
5. Tiempo de reflexión

Objetivos

1. Proveer una compresión clara acerca del llamado de Dios a hacer discípulos.
2. Provocar un claro entendimiento de lo que es ser un "discípulo" y "discipulado".
3. Establecer una visión de discipulado en la formación de líderes.

Sesión 7: Perspectivas del liderazgo y la formación de equipos en la época neotestamentaria (Lucas 6:12-13)

Introducción

El ejemplo más efectivo de liderazgo lo encontramos en Jesús de Nazaret. Su ministerio representa el modelo de liderazgo más importante a seguir. Víctor Cuarta señala que el modelo de liderazgo que Jesús implantó es útil para desarrollar nuevos modelos de capacitación para líderes y pastores emergentes.[10] Comenzaremos primero con la preparación de Jesús para el ministerio.

Desarrollo de la clase

1. Perspectivas del liderazgo en la época neotestamentaria
    a. Preparación de Jesús
    b. La estrategia de capacitación de Jesús para equipar a sus discípulos

[10] Cuartas, Víctor H. *Capacitando líderes hispanos* (Eugene, OR, Resource Publications, 2010), p. 54.

c. La enseñanza y aplicación de las Escrituras

d. Características esenciales del liderazgo cristiano

Objetivos

1. Fomentar una comprensión clara del liderazgo en la época neotestamentaria.
2. Promover la importancia de la oración en la toma de decisiones.
3. Desarrollar e implantar un plan estratégico para la iglesia de acuerdo con el modelo de Jesús.
4. Alentar una compresión amplia de la importancia de ejercer su ministerio a la luz de las Escrituras.

Cuarta fase: Evaluación

1. Posprueba

Al finalizar el taller se administrará una posprueba para determinar cuánto han aprendido acerca de los temas, haciendo una comparación con los resultados que arrojara la prueba preliminar. Esta posprueba será la misma que se administró en la etapa inicial. Por otra parte, se realizará una entrevista personal con los oficiales directivos en busca de una retroalimentación del taller.

2. Evaluación

Al finalizar el taller se proveerá a cada participante un cuestionario para evaluar el programa y los temas compartidos en la actividad. La evaluación será totalmente confidencial. Los resultados de la evaluación serán tabulados con la finalidad de determinar el impacto del taller en las personas líderes y de qué manera el taller fue de beneficio para cada persona, ayudándoles a ser más efectivas, tanto en el Cuerpo como en su comunidad.

3. Clausura del taller

Para la clausura, se diseñará un certificado de participación que se le entregará a cada persona participante al final de la última sesión del taller, la cual incluirá una pequeña ceremonia de graduación. También se les hará un pequeño reconocimiento aquellas personas delegadas que más se destacaron durante las cuatro semanas. El reconocimiento se hará de acuerdo con las observaciones realizada por los oficiales directivos.

Conclusión

En este capítulo nos hemos enfocado en el desarrollo de un currículo de capacitación para el adiestramiento al liderazgo local del EDS del THUC, partiendo de la premisa de nuestra hipótesis central, la cual sostiene que, mediante la creación de un currículo de capacitación basado en el desarrollo de liderazgo laico en el EDS, a través de un discipulado efectivo con una base y fundamento teológicos, podemos tener un liderazgo de buen calibre que pueda tener un impacto positivo, tanto en su comunidad de fe como fuera de ella, cumpliendo con el mandato de Jesús de "haced discípulos a todas las naciones" (Mateo 28:19ª). Es menester que las personas líderes sean empoderadas por el cuerpo pastoral mediante la implantación y el seguimiento adecuado del programa de discipulado.

En el próximo y último capítulo de este proyecto de tesis presentaremos los resultados de la implementación de este proyecto y las evaluaciones correspondientes. Por otra parte, determinaremos si el proyecto fue efectivo y si logramos probar la hipótesis central de nuestro trabajo.

CAPÍTULO 5:

RESULTADOS DEL PROYECTO

TALLERES DE CAPACITACIÓN PARA LÍDERES LAICOS

Introducción

Cuando comenzamos este proyecto de tesis doctoral, teníamos el deseo de hallar las causas de la escasez de personas líderes locales preparadas con una base bíblica y teológica sólida, para que éstas, a su vez, puedan tomar posiciones ministeriales dentro del Cuerpo local, influenciando las generaciones emergentes. Para responder a estas interrogantes, enviamos un cuestionario a ciento cincuenta oficiales del EDS en busca de una respuesta que nos pudiera guiar a suplir esta necesidad. De los ciento cincuenta oficiales, setentinueve respondieron al cuestionario. Como habíamos mencionado en el capítulo anterior, el 52% expresó que la causa de la deficiencia de un liderazgo sólido y preparado bíblica y teológicamente se debía a la falta de discipulado.

Los resultados arrojados por la encuesta hicieron evidente la necesidad urgente de una capacitación teológica no formal entre el liderazgo hispano. Este capítulo describe el proceso, los resultados y el análisis de los resultados obtenidos durante las cuatro semanas en las cuales se implementó el plan de capacitación. También incluye varios desafíos durante el proceso de preparación e implementación del proyecto, presenta resultados de un antes y un después y varias sugerencias sobre el trabajo futuro para la capacitación del liderazgo laico del EDS. Entendemos que este proyecto es importante porque ayudará a superar el problema de no tener una capacitación bíblica y teológica adecuada y relevante.

Resultados del proyecto de capacitación de líderes

El proyecto de capacitación para líderes locales presentado en las facilidades del THUC del EDS se diseñó con cuatro fases principales. A continuación, presentaremos el desarrollo de cada etapa, los resultados de la evaluación del taller, los resultados de la preprueba y posprueba de las personas participantes, al igual que las entrevistas hechas a los oficiales directivos. Finalmente, mostraremos algunas de las limitaciones y retos en este proyecto piloto.

Primera fase: Planificación y logística

1. Solicitud de permiso

El primer paso de esta primera fase fue establecer comunicación con el oficial directivo para solicitar los permisos correspondientes para la implementación del taller que se llevó a cabo en las facilidades del THUC del EDS. La solicitud de permiso se hizo de la forma en que se había estipulado en el capítulo 4. Los oficiales directivos responsables por esta decisión fueron los tenientes Renato Sarmiento y Yoelicet Vega. Esta carta se encuentra en el Apéndice E. Tan pronto la propuesta presentada fue revisada por los oficiales directivos y aprobada, procedimos a continuar con los preparativos adecuados que fueron descritos en el capítulo cuatro.

2. Logística

Tal como se propuso en el capítulo anterior, se convocó la reunión con la pastoral del Cuerpo y se diseñó la logística del taller. Las personas presentes en esta reunión manifestaron un gran entusiasmo con el proyecto y propusieron extender la invitación al pastor del Cuerpo Hispano de Paterson, New Jersey, (CHP) el teniente Joel Monasterio. Junto con la pastoral, organizamos logística del salón asignado y los arreglos de audiovisuales. Además, se diseñó el

folleto de promoción y se determinaron los horarios de clases. El formulario de evaluación que fue distribuido al finalizar el taller. Estos materiales se encuentran en el Apéndice F.

3. Reunión con el Consejo de Cuerpo

La reunión con el CDC fue parte del proceso de planificación para este proyecto. La reunión fue efectuada el miércoles 3 de mayo del 2023 y se llevó a cabo en el salón de conferencia del THUC con el equipo pastoral que forma el CDC. En esta reunión se les explicó la importancia de desarrollar un currículo como éste y los beneficios a corto y a largo plazo. El CDC expresó gran entusiasmo con el proyecto, añadiendo la importancia de ofrecer un seguimiento adecuado a las personas participantes después de finalizar con el taller.

4. Invitación y promoción inicial

Tal como fue planificado, la invitación y la promoción del taller de capacitación de liderazgo laico estuvo a cargo del oficial directivo. La promoción del taller fue efectuada por la sargento mayor Dorcas Alvarado en el tiempo de los anuncios dominicales y los programas semanales.

El folleto fue distribuido entre las personas participantes y también fue colocado en los salones de clases y en el muro de anuncios del THUC. El taller también fue promovido en el grupo de WhatsApp de THUC. A la vez, fue enviado por el teniente Renato Sarmiento al CHP en forma de invitación.

5. Reunión preliminar con las personas participantes

Esta reunión preliminar se llevó a cabo el 15 de mayo del 2023, semanas antes de comenzar con el proyecto de capacitación, después de haber establecido los días y la hora de la implementación del proyecto. La reunión fue informal, pero de mucho beneficio. Esta reunión nos permitió conocer más de cerca a las personas participantes y crear un ambiente de seguridad

para ellas. Sus reacciones fueron muy positivas. En todo momento demostraron un interés profundo de aprender cosas nuevas. Muchas de ellas expresaron su interés de tomar posiciones de liderazgo ministerial en el Cuerpo y poder predicar y enseñar, reconociendo que aún no estaban preparadas bíblica y teológicamente para dar ese paso. Después de escuchar sus inquietudes y expectativas, procedimos a explicarles la visión y el contenido del proyecto. Del mismo modo, se les explicó el propósito del taller y lo que se quería lograr a largo y a corto plazo. También se les hizo bastante énfasis sobre el alcance de su asistencia en cada una de las sesiones. Poco antes de finalizar la reunión, se procedió a entregarles la hoja del inventario de los dones espirituales. En esta reunión les hablamos de la visión de este proyecto.

Segunda fase: Formalización del currículo y los talleres

En esta segunda fase, se formalizaron los componentes del currículo y cómo se llevaron a cabo cada una de las sesiones del taller

1. Frecuencia de reuniones

Es importante señalar que el programa de talleres de capacitación estuvo compuesto por siete sesiones, no por cuatro sesiones como fue establecido en el capítulo cuatro. Cada sesión fue compartida por separado, compuesta por dos clases por sesión. Cada clase tuvo una duración de cincuenta minutos, con un receso de quince minutos. No obstante, es pertinente señalar que también ocurrió un cambio en las fechas seleccionadas anteriormente.

Cambios durante el proceso

Durante la planificación del taller, se anunció que el taller se llevaría a cabo del 3 al 24 de junio, todos los sábados de 2:00 a 4:00 pm. Por razones fuera de nuestro control, el taller inició el domingo 17 de septiembre, con la intención de que se llevara a cabo por espacio de una hora

cada domingo. Después del segundo domingo, tuvimos una conversación con la pastoral del Cuerpo en la cual les expresamos que una hora no era suficiente para cubrir todo el material e indagamos sobre la posibilidad de seleccionar otros días que fueran más convenientes, tanto para las personas participantes como para la pastoral, sin alterar los horarios de las actividades del Cuerpo.

Después de consultarlo con el CDC, se llegó a la decisión de ofrecer el taller los martes de 7:00 a 9:00 pm. Este nuevo horario se hizo efectivo a partir del 25 de septiembre, finalizando el 16 de octubre de 2023. Al principio fue un poco estresante porque pensamos que el cambio iba a alterar la asistencia de las personas participantes ya que muchas tienen trabajos de doble turno, complicando su asistencia en los días de semanas. Sin embargo, el resultado obtenido fue verdaderamente positivo. Con el cambio de horario, el CHP se añadió al grupo, aumentando así la asistencia del grupo. Al principio sólo teníamos ocho personas participantes cada domingo, las cuales se mantuvieron asistiendo aun después del cambio de horario. Terminamos con una asistencia de veinte personas, quienes asistieron a todas las reuniones. Durante el proceso pudimos notar que era un grupo comprometido con el proyecto, con sed de aprender y crecer como líderes laicos.

Debemos reconocer que el apoyo de los oficiales directivos fue crucial en todo el desarrollo del currículo. Siempre estuvieron pendiente de la logística del programa, que todo estuviera ordenado y con un programa flexible para las personas participantes. Los recursos ofrecidos fueron excelentes. Las proyecciones de las presentaciones de PPT facilitaron el proceso del taller, permitiendo un buen flujo de las sesiones. Las copias y los materiales didácticos estuvieron siempre disponibles, facilitando las dinámicas de grupos y la interacción de las personas participantes. Un detalle que el oficial directivo tomó en consideración para el

futuro fue el espacio asignado para las reuniones. Él sugirió—junto con el CDC—ofrecer un lugar más espacioso que facilite la movilidad de las personas participantes en las dinámicas de grupos. El espacio del salón asignado era un espacio limitado para la cantidad de personas participantes.

2. Implementación del proyecto

Durante la implementación del proyecto, los pastores, tanto de THUC como de CHP, sirvieron como personas facilitadoras. Esto ayudó mucho con el fluir de la clase, en particular hacia aquellos trabajos en los que las personas participantes ejercieron en pequeños grupos. La preprueba fue distribuida en la primera sesión del taller.

3. Componentes de las reuniones

Se mantuvieron los componentes y los temas que se presentaron en el capítulo anterior. Los temas que se desarrollaron en las sesiones fueron los siguientes:

1. Definición de liderazgo
2. Definición del liderazgo de servicio (Marcos 10:45)
3. El poder y la esencia del liderazgo (Marcos 10:35-45)
4. La persona líder visionaria (Proverbios 29:18)
5. Liderazgo: Llamado y convicción (Éxodo 3:1-22, 4:1)
6. Liderazgo y discipulado (Mateo 28:19)
7. Perspectivas del liderazgo y la formación de equipos en la época neotestamentaria (Lucas 6:12-13)

4. Prueba preliminar

Tal como se estableció en el capítulo cuatro, se realizó una prueba preliminar la cual se encuentra en el Apéndice G. El cuestionario de la preprueba fue ofrecido durante la primera sesión. El contenido de la prueba no fue modificado de lo establecido en el capítulo anterior.

Tercera fase: Desarrollo del currículo

En la fase tres del proyecto presentamos el currículo de capacitación. Los siete módulos desarrollados para impartir las clases durante la implementación del taller se encuentran en el Apéndice K. En el capítulo cuatro se estableció que la duración del taller sería de cuatro semanas consecutivas. Sin embargo, por razones fuera de nuestro control, la duración del taller fue de siete semanas. Las presentaciones de cada sesión se lograron en el siguiente orden.

Sesión 1: ¿Qué es el liderazgo cristiano?

La sesión uno representa la sección dos de la prueba preliminar. Con esta sesión comenzamos el taller. En la primera hora de la sesión, iniciamos con la bienvenida a las personas participantes. El teniente Renato Sarmiento abrió la sesión con una oración pidiendo la dirección del Espíritu Santo. Luego, se cantaron algunos coros y se procedió con la lectura bíblica enunciada por la teniente Yoelicet Vega. Después de la lectura bíblica, cada participante se presentó al grupo con un breve testimonio y el nombre del Cuerpo al que pertenecía. Inmediatamente, se les administró la prueba preliminar. Al finalizar la preprueba, hubo un receso de quince minutos que permitió una interacción positiva con las personas participantes, quienes mostraron un gran deseo de aprender conceptos nuevos. Al concluir el receso, iniciamos la segunda parte de la primera sesión. Al inicio, las personas participantes expresaron su

descontento con la preprueba. De acuerdo con ellas, algunos términos eran nuevos para ellas y se sintieron frustradas por el poco conocimiento bíblico que poseían. Al expresar su malestar, les motivamos a seguir adelante, explicándoles que la preprueba sólo era una guía que serviría para fortalecer sus conocimientos, haciendo énfasis en los temas o conceptos que no dominaban. Esta interacción con las personas participantes alteró el horario establecido en el capítulo cuatro, extendiéndose el tiempo de la presentación. Posteriormente, continuamos con la exposición de las lecciones. A medida que nos adentrábamos en la clase, se pudo apreciar su interés en los temas presentados. De acuerdo con lo vivido en esta primera y segunda sesión, se pudo observar que, para muchas de estas personas, todos los conceptos ofrecidos eran totalmente nuevos, en particular, el concepto del liderazgo de cristiano. Según ellas, nunca habían escuchado una definición clara acerca de liderazgo y, mucho menos, el concepto de líder. Para ellos líder y liderazgo era lo mismo.

Otros de los temas presentados en la segunda hora de esta primera sesión fueron acerca de la persona líder y las características indispensables de la persona líder cristiana de acuerdo con el relato de Marcos 10:35 y 1 Timoteo 3:8-10. Según las personas participantes, aunque en algún momento leyeron o escucharon hablar de estas características, no fue hasta este momento de la presentación que realmente pudieron entender en realidad la responsabilidad que tiene la persona líder de acuerdo con las enseñanzas de Jesús y del apóstol Pablo.

Sesión 2: El liderazgo de servicio (Marcos 10:45)

La sesión 2 representa el segundo día del taller. Esta segunda lección se enfocó en el liderazgo de servicio, la persona líder sierva, las cualidades de la persona líder sierva y algunas lecciones sobre el liderazgo de servicio basadas en Marcos 9 y 10. Se ofreció el segundo día del

taller y se completaron las dos horas de clases sin ningún cambio significativo. En la primera hora de esta sesión, por petición de las personas participantes, se les proporcionó copias de todas las lecciones presentadas en los PPT como recurso didáctico. De esta manera, podían repasar las lecciones con anticipación. Esto facilitó el fluir de las clases. Las personas participantes tuvieron mejor interacción y preparación para las siguientes sesiones. Al terminar la primera hora, tomaron un descanso de quince minutos para iniciar la segunda hora. Al regreso del receso, tuvieron la oportunidad de aprender acercar de las cualidades del liderazgo del servicio y del carácter de la persona líder sierva, de acuerdo con las enseñanzas bíblicas. Subsecuente a la presentación de los temas que se ofrecieron en la segunda sesión, trabajaron en grupos pequeños. Para facilitar el trabajo en grupo, se les entregaron varias preguntas que les permitieron reflexionar sobre lo aprendido acerca del liderazgo de servicio según Marcos 9 y 10. Este tiempo fue muy productivo, permitiéndoles reflexionar en su persona como líder y en qué podrían mejorar. En esta sesión, la pastoral sirvió como facilitadora. Hasta ese momento de interacción, el concepto de liderazgo de servicio cobró significado después de la presentación del taller. Anteriormente, desconocían el significado del liderazgo de servicio de acuerdo con los relatos bíblicos.

Sesión 3: El poder y la esencia del liderazgo (Marcos 10:35-45)

La sesión 3 representó el tercer día del taller. En esta tercera lección, en la primera hora nos enfocamos en la persona líder y el poder basado en Marcos 10:35-37. Antes de analizar el pasaje bíblico, y después de haberlo leído cuidadosamente, procedimos a hacer algunas preguntas a las personas participantes acerca del texto y qué comprendían acerca del poder y el liderazgo. Durante el intercambio de preguntas y respuestas, nos percatamos qué tan difícil se les

hacía algunas de ellas dar una opinión teológicamente sólida con base en la narración bíblica, confundiendo el poder con grandeza. Después de habernos asegurado que tenían claro que el liderazgo no es poder, sino que el liderazgo incluye poder, procedimos a analizar los versículos relacionados con el verdadero liderazgo en relación con las enseñanzas de Jesús. Mientras la clase avanzaba, pudimos notar que estos temas les resultaban novedosos. Mostraron sorpresa del mensaje teológico que había detrás de estos versos. El tiempo fue uno fructífero, en el cual interactuaban con preguntas y opiniones acerca del tema, expresando cómo habían mal entendido hasta ese momento el verdadero mensaje del pasaje y lo que significaba ser una verdadera persona líder de Dios.

En esta primera hora, se discutieron los temas vistos anteriormente y en la segunda hora las personas participantes tuvieron un tiempo para reflexionar sobre el material discutido hasta ese momento. Compartieron con el grupo los temas que le eran ajenos y las ideas que se habían formado acerca de estos conceptos. Se les suministraron algunas preguntas para que reflexionaran acerca de su liderazgo basado en Marcos 10:35-45.

Sesión 4: La persona líder visionaria (Proverbios 29:18)

La sesión 4 representa el cuarto día del taller. Esta sesión la iniciamos con un pequeño devocional dirigido por el teniente Sarmiento, basado en pasaje de Proverbios 29:18. La soldado Elia nos dirigió en oración, seguido de un tiempo de alabanza y adoración. Tan pronto finalizamos con el devocional, las personas participantes presentaron la tarea asignada y su experiencia durante el proceso de reflexión en base al poder y el liderazgo de servicio. Nos dedicamos a enseñar los temas que estaban establecidos para la semana cuatro. Comenzamos preguntando qué era la visión, si la iglesia tenía una visión establecida y clara y cómo hacían

cumplir la visión de la iglesia. Al formular las preguntas, se miraban unas a otras y observaban al pastor, como si quisieran buscar una respuesta en él. Enseñamos el concepto de visión y la importancia de la visión en la iglesia. Durante la clase, compartieron que no sabían si la iglesia tenía una visión. No sabían cuál era la visión del pastor para la iglesia. En ese preciso momento, la pastoral se puso en pie y se excusó por no haber proyectado con claridad la visión que Dios le había dado para la iglesia. El teniente compartió con las personas participantes la visión del THUC. Al finalizar la primera sesión, tuvimos el receso. Después del receso, iniciamos la segunda parte de la clase.

Instruimos al grupo acerca de la persona líder visionaria, tomando como base Proverbios 29:18. La clase se dividió en grupos de tres. Cada grupo tenía un líder que iba a representar el grupo al momento de compartir el ejercicio que les asignó hacer. Cada grupo tenía que definir, en sus propias palabras, el concepto de visión. Después se le indicó que debían establecer un programa nuevo para su iglesia local y escribir la visión que tenían para ese programa en específico. La dinámica fue animada. Las personas participantes mostraron mucho entusiasmo con este ejercicio y las respuestas fueron muy positivas. El ejercicio tomó un espacio de treinta minutos aproximadamente. Una vez estuvieron listas, cada persona líder presentó su plan de trabajo para su nuevo programa y su visión. La creatividad de las personas participantes y cómo habían asimilado y aprendido acerca de los diferentes temas ofrecidos fue una agradable sorpresa. La sesión terminó con una oración dirigida por la mayora Miguelina Feliz.

Sesión 5: El liderazgo: Llamado y convicción (Éxodo 3:1-22, 4:1)

La sesión 5 representó el quinto día del taller. El enfoque de la sesión fue el llamado y convicción. En la primera hora de esta sesión nos enfocamos en el llamado de Moisés. Esta clase

fue altamente emotiva. Las personas participantes, al ser inmigrantes, se identificaron mucho con la historia de Moisés, compartiendo con el grupo el proceso que tuvieron que pasar por el desierto hasta llegar a los EU. Muchas compartieron que esa travesía las había preparado para enfrentar otros retos. Durante esos tiempos difíciles y de preparación emocional y adaptación, sintieron cómo Dios estaba con ellas en el proceso. Hubo lágrimas, tiempo de confesiones y de convicción del llamado de Dios en sus vidas y expresaron como ellas, al igual que Moisés, se habían escondido tras las excusas para no cumplir con ese llamado. Esta clase tuvo un impacto en la vida de cada persona presente y pudimos observar la entrega y dedicación durante todo el proceso del taller. Ese día no hubo receso; no hubo espacio para ello. Las personas participantes se unieron en grupos pequeños a orar e hicieron un círculo donde invitaron a la pastoral a entrar en el medio del círculo. Intercedieron por la pastoral al mismo tiempo que se comprometieron con la obra.

En la segunda hora estuvimos hablando de llamado de Pablo al ministerio. La sesión progresó sin cambios significativos. Al concluir la presentación de la clase, tuvimos un tiempo de preguntas y respuestas. A cada persona participante se le entregó un cuestionario con preguntas relacionadas con los temas que se trataron en esta sesión para hacerlo como tarea y compartir su experiencia con este ejercicio.

Sesión 6: Liderazgo y discipulado (Mateo 28:19)

La sesión 6 representa el sexto día del taller. Inició con las siguientes preguntas, ¿Es el discipulado una herramienta clave en su iglesia? ¿Es su iglesia una iglesia discipular? Hubo silencio y tensión cuando nadie contestó las preguntas. Esto dejó ver que el discipulado no era un elemento esencial dentro de la iglesia. Se pudo notar que la iglesia no estaba invirtiendo tiempo

en el discipulado. Durante el tradicional receso de la presentación, algunas personas participantes compartieron la carencia existencial de la iglesia en el invertir tiempo en el discipulado y preparación de líderes. Afirmaron lo complacidas que se sentían con este taller porque nunca habían recibido un adiestramiento de este nivel. Tan pronto regresamos al salón de clases, proseguimos con las enseñanzas acerca del discipulado, haciendo énfasis en el modelo de discipulado de Jesús y el apóstol Pablo. Vimos en las personas participantes un deseo enorme de aprender conceptos bíblicos y teológicos para poder enseñar a otras personas adecuadamente. Se dividió la clase en grupos pequeños y se les entregó un cuestionario con preguntas relacionadas con el tema para discusión.

Sesión 7: Perspectivas del liderazgo y la formación de equipos en la época neotestamentaria (Lucas 6:12-13)

La sesión 7 representa el séptimo día del taller. Con esta sesión clausuramos el taller de capacitación para líderes laicos. En esta sesión, nos concentramos en la primera hora en la formación de equipo y la importancia de trabajar en equipo. Las personas participantes mostraron un cuantioso interés en el tema de esta sesión en particular. Compartieron en grupo la importancia de trabajar en equipo para el bienestar de la iglesia y la comunidad a la que servían. Fue interesante ver como se acoplaban unas a las otras, comprometiéndose con respeto a laborar en unidad para el Reino de Dios. Completamos el taller sin ningún problema e inmediatamente le distribuimos la posprueba.

Cuarta fase: Evaluación

Al concluir el taller, se suministró una posprueba para determinar cuánto habían aprendido acerca de los temas. Esto se logró haciendo una comparación con los resultados que arrojó la prueba preliminar. Esta posprueba fue la misma que se administró en la etapa inicial. Por otra parte, se realizó una entrevista personal con los oficiales directivos en busca de una retroalimentación del taller.

Análisis de la preprueba y la posprueba

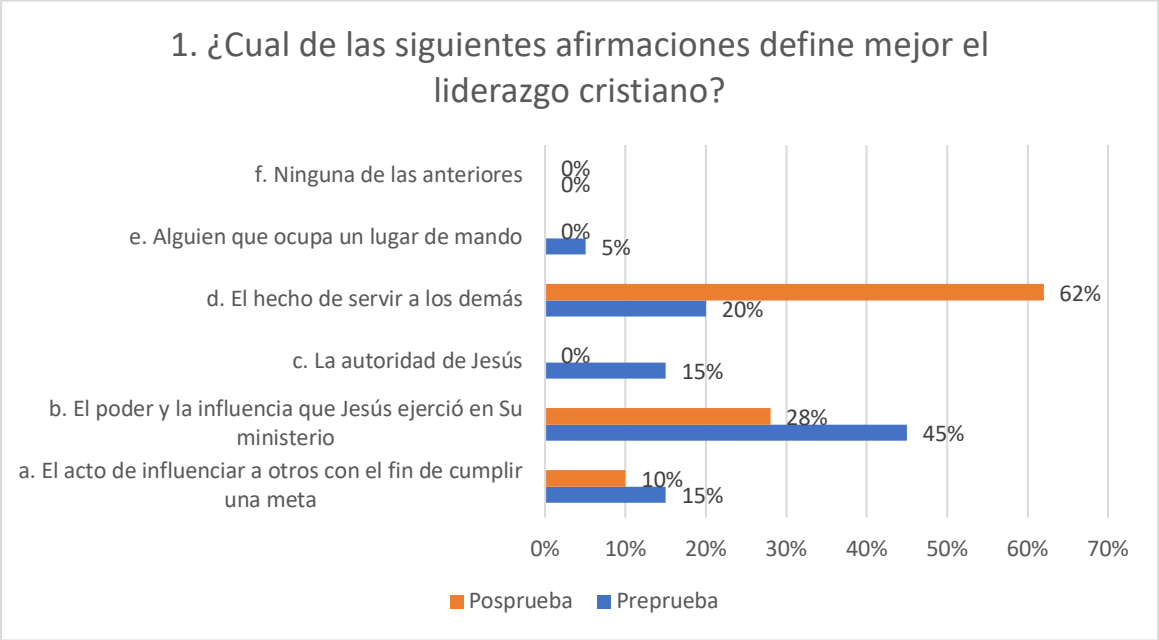
I. Demografía

La parte demográfica representa la parte I de la preprueba y posprueba. Como muestran las gráficas del Apéndice H, apreciamos que en la parte demográfica no se presentó ningún cambio significativo. De acuerdo con los resultados de los datos recopilados podemos notar que el grupo predominante fue el grupo femenino que representó el 80% en comparación con el 20% que representó el género masculino.

II. Liderazgo

Al comienzo de los talleres, un 45% el liderazgo de oficiales locales entendía el que el liderazgo cristiano era una proyección del poder y la influencia que Jesús ejerció en su ministerio. Al finalizar la serie de talleres, observamos que hubo una disminución de un 17% sobre esta comprensión del ministerio. De la misma manera, observamos un incremento considerable de un 20% a un 72% luego de terminar el taller en las personas que consideraron la definición por excelencia del ministerio como el hecho de servir a las demás personas. Esto demuestra que el material enseñado en el taller cambió significativamente el concepto de

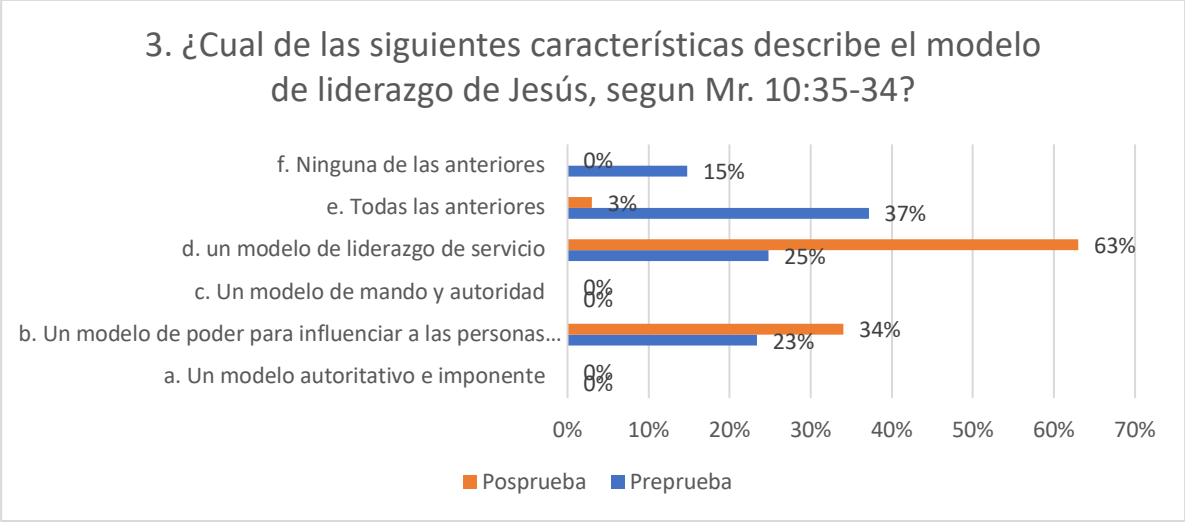
liderazgo ministerial de una posición de poder e influencia al concepto ministerial como un acto de servicio. Estos resultados son presentados en la Gráfica #1 a continuación.



Gráfica #1: Definición del liderazgo cristiano

Con relación a cuánto conocimientos bíblicos tenía el liderazgo de oficiales locales, esta pregunta estaba relacionada a la persona de Jesús de acuerdo con el relato de Marcos 10:34-35. Si observamos la proyección de la gráfica, podemos apreciar que, al comienzo de los talleres, el liderazgo cristiano en un 23% señaló al modelo de liderazgo de Jesús como el acto del poder y la influencia que Jesús ejerció sobre los discípulos con el fin de cumplir con su misión. Observamos que hubo una disminución de un 11% sobre esta comprensión del ministerio. De la misma manera, se aprecia un incremento considerable de un 25% a un 63% al terminar el taller. Consideraron la definición por excelencia del modelo de liderazgo de Jesús, el cual consistía en el hecho de servir a las demás personas. Esto demuestra que el material enseñado en el taller

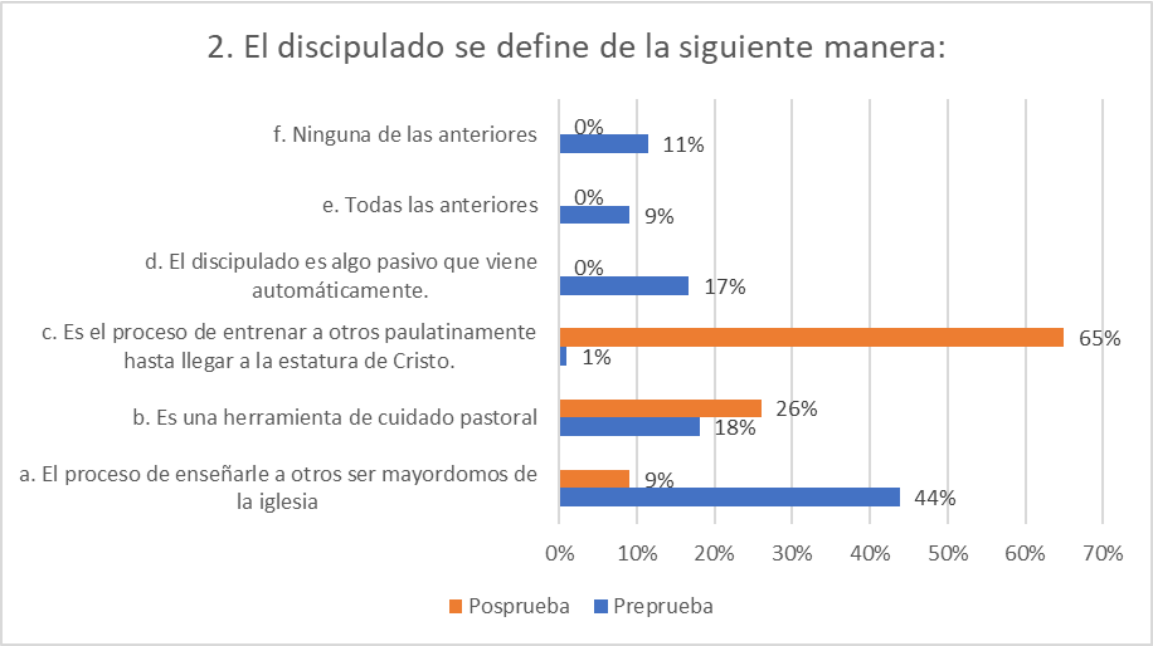
cambió claramente el concepto del liderazgo de Jesús. Dichos resultados se presentan en la gráfica a continuación.



Gráfica #2: Modelo de liderazgo de Jesús

III. Discipulado

La tercera parte de ambas pruebas está relacionada con el discipulado. La siguiente gráfica representa cómo las personas participantes definieron el concepto de discipulado. Al comienzo del taller observamos que el liderazgo laico no tenía un concepto claro acerca del discipulado. Si prestamos atención a los resultados reflejados en la Gráfica #3, el 26% relacionó el discipulado como una herramienta de cuidado pastoral. Más adelante hubo un cambio de un 8% de entendimiento de parte de las personas participantes. Otro dato que podemos observar en la proyección de la gráfica es que, comparado con el 1%, podemos observar un incremento de 65% de entendimiento al terminar el taller.



Gráfica #3: Definición de discipulado

Presentamos la siguiente declaración para la consideración de las personas participantes: Hechos 9:19-31 nos afirma que, para que Pablo entendiera la sencillez del Evangelio, sus valores anteriores y sus convicciones religiosas como fariseo necesitaban una trasformación radical y convivir con los discípulos de Jesús. Al comienzo de los talleres, el 80% del liderazgo laico expresó que esta aseveración era falsa. Después del taller, hubo una disminución de un 53% de la compresión sobre la transformación del apóstol Pablo. De la misma manera, observamos un incremento considerable de un 20% a un 73% en la percepción de que el apóstol tuvo que pasar por un proceso de transformación. Esto demuestra que el material enseñado en el taller cambió sustancialmente el proceso de transformación por el cual el apóstol Pablo tuvo que pasar para poder entender la esencia el Evangelio de Jesucristo. Esta gráfica está contenida en el Apéndice H, el cual presenta la tabulación de cada pregunta incluida en el cuestionario con detalle.

Evaluación del taller

Al finalizar el taller y después de la posprueba, las personas participantes tuvieron la oportunidad de evaluar el taller. Se le suministró a cada participante un cuestionario para evaluar el programa y los temas compartidos en la actividad. La evaluación fue totalmente confidencial. Los resultados de la evaluación fueron tabulados con la finalidad de determinar el impacto del taller en las personas líderes y de qué manera el taller fue de beneficio para cada persona, ayudándoles a ser más efectivas, tanto en la iglesia como en su comunidad. Esta evaluación se encuentra en el Apéndice F.

Para la clausura del taller, se diseñó un certificado de participación que se le entregó a cada una de las personas participantes. El domingo 19 de noviembre llevamos a cabo una pequeña graduación durante el servicio dominical donde se reconocieron aquellas personas que más se destacaron durante las siete semanas que duró el taller de capacitación y base a los resultados observados por la pastoral. El certificado se encuentra en el Apéndice I.

Retroalimentación del taller

Tal como propusimos en el capítulo 4, se llevó una reunión informal con la pastoral del THUC y de CHP, con el propósito de mejorar la calidad del taller. Días después de haber finalizado con el taller, nos reunimos con la pastoral del Cuerpo. La reunión se llevó a cabo en las facilidades del THUC el martes 16 de noviembre del 2023. En esta reunión, les solicitamos una retroalimentación de todo lo impartido durante las pasadas semanas. La respuesta fue afirmativa. Expresaron su satisfacción con el proyecto y la buena impresión que tuvieron con el cambio que ya habían observado en algunas personas líderes después de haber tomado el taller. Nos solicitaron repetir el taller a otro grupo nuevo de líderes potenciales que habían identificado

en la congregación. El formulario de evaluación que se les proveyó a los oficiales directivos se encuentra en el Apéndice J.

Alcance del taller

No habíamos considerado la oportunidad que se nos presentó de presentar el proyecto de capacitación a otros grupos al planificar el proyecto. El EDS tiene un programa llamado LEAD. LEAD es una serie de capacitaciones en línea y en persona diseñadas para equipar, empoderar y alentar a líderes locales del TEEDS en EU. Estas capacitaciones se enfocan en una variedad de temas que incluyen discipulado personal y comunitario, habilidades de liderazgo y habilidades ministeriales prácticas. El director del programa de LEAD del EDS, Dr. Bryan Cook, se interesó en el proyecto y nos pidió presentarlo en un retiro para liderazgo laico en el Campamento Allegheny del EDS localizado en Ellwood City, Pennsylvannia.

Este taller fue ofrecido en la primera semana del mes de agosto, comenzó el día 7 y finalizo el día 11 de agosto de 2023. En esta ocasión, sólo se ofrecieron las clases por una semana, por espacio de una hora diaria. A este grupo, no se le administró la prueba preliminar ni la posprueba; sólo se le facilitó la evaluación del curso. Para este grupo en específico, el proyecto se hizo diferente a como estaba planificado anteriormente dado que se dificultaba ofrecer un seguimiento apropiado puesto que las personas participantes venían de diferentes divisiones alrededor del TEEDS.

Resultados de la hipótesis

En base a los resultados reflejados en la preprueba y la posprueba, afirmamos que fue evidente en las personas líderes laicas que participaron del taller de capacitación la falta de

discipulado en los Cuerpos del EDS. Estos hallazgos ratifican la necesidad de tener personas líderes capacitadas bíblica y teológicamente. El programa de capacitación que propusimos sobre el desarrollo de un programa de capacitación bíblica y teológica para contribuir a la adquisición de destrezas en el liderazgo para ayudar con la problemática fue el más acertado. El currículo indudablemente logró su objetivo. Aunque reconocemos que hay mucho camino que recorrer, pudimos establecer que hubo un avance en el desarrollo de estas personas líderes. Nuestro compromiso es continuar con el desarrollo de líderes con una base bíblica y teológica sólida a través del discipulado cumpliendo con el mandato de Jesús en Mateo 28: 19 de "Id y hacer discípulos a todas las naciones".

¿Hacia dónde nos dirigimos?

Cimentándonos en los resultados obtenidos de parte de las personas participantes, hemos llegado a la conclusión de que la hipótesis de esta investigación ha quedado más que comprobada. Hay una imperante necesidad de crear continuidad en el adiestramiento del liderazgo laico de nuestros Cuerpos hispanos del EDS. Al culminar el taller y reflexionar en los resultados de nuestra experiencia durante siete semanas, conseguimos ver que es necesario invertir tiempo de calidad en la formación de nuestro liderazgo. La estrechez de líderes con una preparación bíblica y teológica se hizo evidente y reafirma la hipótesis presentada en el capítulo uno. De igual forma, llegamos a una conclusión sobre el beneficio que podrían tener los Cuerpos anglosajones del EDS de este adiestramiento por lo que nos proponemos traducir el material al inglés. Nuestra esperanza es que este proyecto de capacitación sea llevado más allá de los Cuerpos locales. Tenemos la certeza de que nuestros oficiales, en especial los nuevos tenientes,

puedan beneficiarse cuantiosamente de este taller para que pueda ser de utilidad en su ministerio y el crecimiento de cada Cuerpo.

Recomendaciones finales

Con mira hacia el futuro de nuestros Cuerpos hispanos y la idea de enviar estudiantes prospectos al COFT del EDS, ofrecemos las siguientes recomendaciones para aquellos oficiales que tengan interés de adiestrar y empoderar a sus líderes teológicamente, para que a su vez puedan tomar responsabilidades eclesiásticas. Es de suma importancia adiestrar a nuestros líderes bíblica y teológicamente a través del discipulado. No basta sólo con tener líderes con buenas intenciones, es necesario formarlos y educarlos invirtiendo tiempo en ellos.

1. Recomendamos organizar grupos celulares de discipulado. Debemos tomar en consideración que el futuro de los Cuerpos depende de la formación de un liderazgo eficaz.
2. Recomendamos una concientización de parte de los oficiales directivos en que el discipulado es la base del crecimiento espiritual del Cuerpo.
3. Debemos promover la importancia del discipulado en nuestros Cuerpos como una herramienta útil para el crecimiento espiritual de nuestro liderazgo.
4. El taller debe ser promovido con apertura, no sólo para aquellas personas que de alguna manera ya ejercen una función de liderazgo en la iglesia, sino también para quienes tienen un llamado a servir como líderes para que así puedan ejercer una posición de liderazgo en un futuro que incluya a las generaciones emergentes.
5. El material debe ser traducido al inglés para que otros Cuerpos no hispanos puedan beneficiarse del material de capacitación para líderes laicos.

Conclusión

En este capítulo describimos los resultados, desarrollo y algunos cambios que surgieron durante el proceso del proyecto de capacitación para líderes laicos. De acuerdo con los resultados obtenidos, los comentarios positivos del grupo pastoral y las reacciones de las personas participantes, podemos determinar que el taller ha sido exitoso. Sin embargo, siempre hay elementos por mejorar. Uno de ellos, es tener más asistencia de líderes jóvenes. Es importante destacar el entusiasmo y el interés de las personas participantes en el taller. Para muchas de ellas, aunque los conceptos presentados eran novedosos, aun así, su participación en los grupos pequeños demostraba su progreso en cada una de las tareas asignadas. Estos cambios evidentes nos permiten afianzar la gran ayuda y crecimiento que proporcionó el taller a las personas participantes. Su respuesta apreciativa fue de impacto positivo hacia el taller.

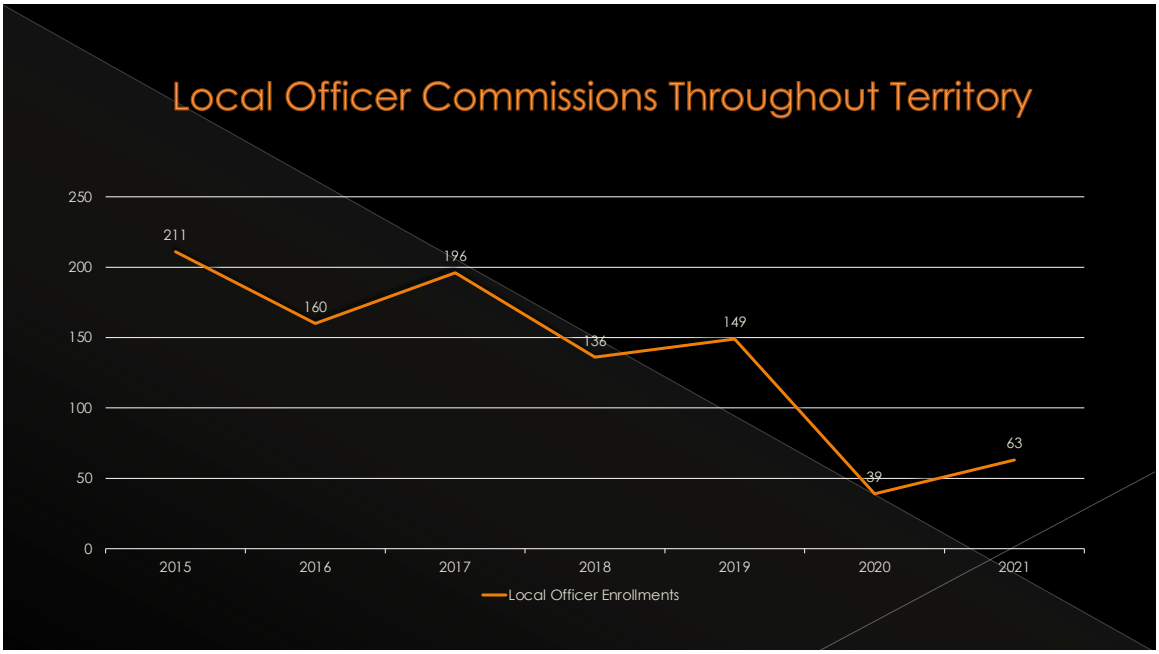
Posteriormente, en una conversación con el liderazgo pastoral, manifestaron su agrado con la exposición y las enseñanzas y estar complacidos con el taller y comunicaron el deseo de seguir capacitando al grupo y desarrollar una educación continua de discipulado. Mirando hacia atrás a sus respuestas al cuestionario inicial en las cuales expresaban el alto grado de dificultad que les significada encontrar personas que estuvieran dispuestas a aceptar posiciones de liderazgo, el tener estos talleres de capacitación a la disposición es una herramienta que les permite motivar a más personas a aceptar el reto con la tranquilidad de que recibirán un adiestramiento adecuado y completo que les proveerá las herramientas que necesitan para llevarlo a cabo. Las personas participantes en los talleres también expresaron su deseo, entusiasmo y compromiso de capacitarse para ejercer un liderazgo a la altura de nuestro líder modelo, Jesucristo.

Con el fin de continuar ofreciendo estas oportunidades, acordamos continuar capacitando al grupo con un taller trimestral. Sin embargo, todavía hay asuntos por coordinar. Entre estos, el poder expandir este proyecto a otros Cuerpos del EDS. Sentimos profundo agradecimiento con Dios por la oportunidad de presentar este proyecto en el THUC y por la manera en que, sin proponérnoslo, ha llegado a oídos de otros compañeros y compañeras en la pastoral el impacto que el taller tuvo en el liderazgo de THUC y de CHP y la forma como han expresado el deseo de implementar el taller en sus Cuerpos el año entrante.

El que se haya surgido interés en otros Cuerpos—como el CHP y el programa LEEDS—en presentar el programa de capacitación para sus grupos de líderes, aun cuando no habíamos concluido el plan piloto en el THUC, nos alienta y nos hace ver que, aunque “la mies es mucha” (Mateo 9:35), en el EDS, Dios está enviando obreros para su mies.

APÉNDICE A

COMISIÓN DE OFICIALES LOCALES EN EL TERRITORIO ESTE



APÉNDICE B

BASE DE DATOS DEL TEMPLO HISPANO DE UNION CITY

Div.	Corps	Program	Name	Last Name	Member	Status	
New Jersey	Union City Corps	Home League Program Chair	Yvonne	Garrison		8/28/2015	Commissioned
New Jersey	Union City Corps	Home League Treasurer	Dionisia	Fernandez		8/28/2015	Commissioned
New Jersey	Union City Corps	Sunday School Class Leaders	Dionisia	Fernandez		8/28/2015	Commissioned
New Jersey	Union City Corps	Sunday School Class Leaders	Genoveva	Veras		8/28/2015	Commissioned
New Jersey	Union City Corps	Sunday School Class Leaders	Irma	Bazil		9/28/2009	Commissioned
New Jersey	Union City Corps	Sunday School Class Leaders	Ofelia	Moro		8/28/2015	Commissioned
New Jersey	Union City Corps	Home League Hospitality Sergeant	Geraldine	Kersey	4/1/1977	8/28/2015	Commissioned
New Jersey	Union City Corps	Women's Ministries Secretary	Ana	Infante	10/1/1989	8/28/2015	Commissioned
New Jersey	Union City Corps	Women's Ministries Secretary	Irma	Bazil	5/1/2000	9/28/2009	Commissioned

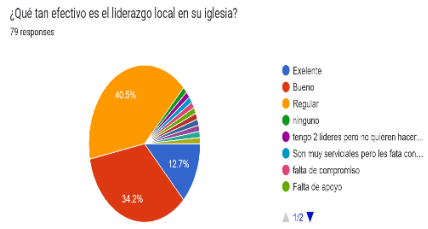
New Jersey	Union City Corps	Community Care Ministries Secretary	Ofelia	Moro	5/13/2008	8/28/2015	Commissioned
New Jersey	Union City Corps	Corps Treasurer	Dionisia	Fernandez	5/13/2008	8/28/2015	Commissioned
New Jersey	Union City Corps	Sunday School Teacher	Rosa	Lara	5/13/2008	8/28/2015	Commissioned
New Jersey	Union City Corps	Home League Secretary	Marcella	Arenas	5/15/2008	8/28/2015	Commissioned

APÉNDICE C

CUESTIONARIO INICIAL A OFICIALES DIRECTIVOS

Gráfica 1

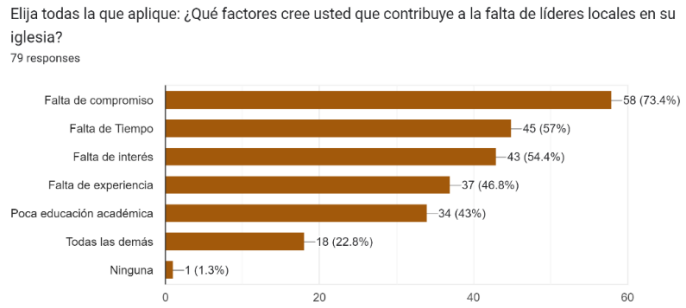
Gráfica 2



Gráfica 3

Gráfica 4

Gráfica 5



Gráfica 6

Los líderes bíblicamente y teológicamente a veces no están preparados para tomar responsabilidades; en la iglesia, hay cristianos maduros como cristianos nuevos en el Evangelio. El Ejército de Salvación debería tener retiros para las congregaciones hispanas con la intención de hacer crecer espiritualmente a los miembros de la iglesia.
Considerar cuál es la edad y capacidad de la comunidad de fe.
Considero que la necesidad de líderes se debe a la falta de compromiso de los miembros del Cuerpo. Aunque se les ha predicado y hablado sobre hacer algo para la obra la mayoría de las veces no vemos la respuesta aun dando oportunidad de participar. (Responsabilidades)
Crecimiento a través del liderazgo local.
Creo muy importante para el desarrollo de un liderazgo, antes de evaluar a los líderes locales, que nosotros como ministros, pastores, oficiales del Ejército de Salvación, o como queramos llamarle, que nos evaluemos a nosotros mismos y podamos identificar qué nos falta o qué necesitamos cambiar. Formemos líderes con el estándar de Cristo, no con el nuestro.

Creo que el patrón de no tener líderes pasa de oficial en oficial; es como una herencia que cuando un nuevo oficial quiere establecer este ministerio se le hace difícil debido a la vieja costumbre. La auto suficiencia y perfeccionismo del oficial limita el crecimiento de sus líderes en la iglesia y deja esta herencia al siguiente oficial y éste o se cansa de intentarlo o sigue el mismo patrón.
Creo también que el problema en desarrollar y mantener liderazgo total yace en el hecho que los oficiales somos movidos a menudo. Esto crea dificultad en que cada oficial tiene diferentes estilos de liderazgo y tal vez las personalidades de los líderes y un nuevo oficial directivo pueden chocar. Como oficiales, nosotros debemos entender que somos temporeros (aunque no debemos enfocarnos en eso mientras estamos en nuestros nombramientos), pero es importante recordar que, aunque nosotros somos temporeros, los líderes locales y miembros permanecen. La iglesia es de ELLOS y debemos hacer de un lado nuestros egos y empoderar a los líderes locales y miembros de nuestros Cuerpos para que sean buenos y capacitados líderes.
Debemos de recordar que somos Iglesia y que Dios está sobre todas las cosas y no entretenerlos con jueguitos que nos los hacen madurar espiritualmente.
Debemos empezar por el tope de la organización hacia abajo, para que pueda filtrarse el apoyo hacia los Cuerpos. En muchas Divisiones no hay ni siquiera oficiales hispanos en DHQ, por lo que el apoyo a los Cuerpos hispanos es mínimo. Si el oficial directivo es joven y no tiene experiencia, termina con "burnout" porque termina haciéndolo todo sin ayuda alguna. Mi sugerencia sería que empecemos a nombrar oficiales hispanos en TODAS las divisiones que tienen Cuerpos hispanos para que pueda haber un enlace entre DHQ y los Cuerpos. Donde nosotros estamos, no hay ningún hispano en DHQ y los Cuerpos hispanos se sienten no apoyados, especialmente si se encuentran geográficamente lejos de DHQ, pues entonces no están en el radar de nadie. A mí personalmente, no me hace falta ese apoyo porque tengo muchos años de experiencia y me defiendo con la ayuda de Dios, pero ocasionalmente, me gustaría ver que DHQ me visite, solo porque sí y no porque haya que extenderles una invitación; de lo contrario, nunca vienen por aquí. Ahí es donde se nota la falta de liderazgo y solo hay rendimiento de cuentas, pero no apoyo al oficial. Es mi humilde opinión.
Debería haber cursos de liderazgo y teología semanales, otorgando certificado de curso.
Debería incluirse el tema de que muchas veces nuestra organización toma decisiones a nivel general, en Londres, sin considerar las repercusiones que las mismas pueden tener en comunidades deferentes alrededor del mundo.
Desde mi perspectiva, fallamos al tener el tiempo tan ocupado en programas y asuntos administrativos y no invertir tiempo para discipular líderes laicos que puedan convertirse en el futuro en líderes sólidos que trabajen mano a mano con el oficial para desarrollar otros líderes que a su vez, de tener un llamado se conviertan en futuros ministros.
Discipulado
El amor de Cristo no está en la iglesia.

El discipulado es esencial para los líderes, pero el oficial está usualmente sobrecargado para poder dedicarle el tiempo necesario a esta clase de preparación de líderes.
El mayor problema que enfrentamos los oficiales es que ya tenemos demasiado programas de discipulado, pero sin quién lo haga, o mejor dicho, no tenemos la ayuda.
El ministerio ha sido en rehabilitación de personas adultas. Los líderes han sido empleados en diversas competencias. Las dinámicas de funcionamiento son básicamente iguales.
En el Ejército de Salvación hay mucha presión y trabajo que los oficiales a veces se olvidan de que son pastores.
Es preocupante la falta de compromiso de aquellos miembros que tienen un potencial de liderazgo para tomar ciertas responsabilidades ministeriales. A esto se le suma que muchos de ellos no tienen una capacitación teológica y bíblica sólida. Reconozco que hemos descuidado el discipulado en nuestra iglesia.
Es triste, pero nos encontramos en una iglesia donde no se le exigía compromiso ni participación a la congregación y creó niños espirituales y vagos espirituales. Hemos visto que, al expedir compromiso y participación, los congregantes prefieren irse a otro lugar. Estamos entrando en el tercer año de ministerio en nuestro appointment actual, donde estamos viendo un cambio de ambiente y de personas. Vemos que Dios va llevando la congregación a madurez y compromiso; creo que pronto se nombrará lideres locales.
Esta encuesta en mi opinión es muy valiosa. Nos guía a hacer un análisis de nuestras iglesias y la necesidad de un equipo de trabajo adecuado. Felicidades.
Este tema es de suma importancia para las iglesias hoy en día. Otra pregunta que para mí es de importancia es cómo motivar a los creyentes a comprometerse más por la causa de Cristo.
Esto lo he contestado a nivel de cuando estaba en un Cuerpo como oficial directivo. Ahora me encuentro en otra posición a nivel de oficina.
Excelente
Excelente encuesta. Necesitamos líderes en nuestras iglesias.
Excelente encuesta. Espero ver resultados positivos.
Falta de compromiso y falta de interés.
Gracias por el esfuerzo.
¡Gracias por las preguntas que hacen que uno piense en cómo está nuestro Cuerpo (iglesia) y sus líderes espiritualmente!
Interesante
It is not easy to delegate to leaders or prospect leaders.
La encuesta es muy buena. Estoy de acuerdo que hay necesidad de líderes locales capacitados. Y sería muy bueno que haya una herramienta que se traduzca en los idiomas necesarios español/coreano también para que los oficiales tengan un método para discipular y capacitar a jóvenes y adultos. Pero aún más grande es la necesidad de evangelizar porque muchos Cuerpos se han quedado vacíos. ¿Si no hay gente en las iglesias, a quién vamos a discipular o capacitar como líderes? Orando.
La encuesta está excelente. Debería ser compartida con la administración para que ellos tengan una idea exacta de las

necesidades que los latinos estamos enfrentando por falta de materiales en español. Y no solo eso, queremos ser reconocidos que como hispanos, somos diferentes y pensamos diferentes, la Biblia nos habla en español, no nos habla de inglés al español sino en español; con esto quiero decir que los pocos o el único material en español para discipular nuestra gente es una traducción del idioma inglés. Necesitamos materiales escrito por hispanos.
La falta de compromiso
La iglesia sufre porque no hay apoyo para sus líderes espirituales y el Ejército no les presta la debida atención a la iglesia.
La sobrecarga de trabajo impide al oficial dedicar más tiempo al ministerio.
La unión entre dos Cuerpos (inglés y español) es un reto. Al unir las dos iglesias hay conflictos de líderes locales y la iglesia comienza a sufrir el impacto a nivel del idioma, adoración, entre otros.
Las personas no tienen compromiso. Están estocados en traducción.
Levantar oficiales locales es el pilar del ministerio de un Cuerpo ya que nosotros como oficiales estamos de paso y los que se quedan son los oficiales locales. Como oficial de una avanzada hispana pienso que sería de mucha ayuda mucha más literatura propia del Ejercito del Salvación en español. Por ejemplo, El libro de "Llamado a ser un soldado" fue de mucha bendición y crecimiento para mi congregación.
Los líderes locales deber tener un estado migratorio legal (Seguro Social) (consta en la forma que se envía a DHQ); y muchos de la congregación no tienen documentos. En el caso de indocumentados, sólo se pueden hacer garantes y quizás no se sienten tan comprometidos.
Los oficiales desaniman a los líderes de la iglesia.
Los oficiales tienen su propio grupo.
Me parece muy importante tomar este tipo de temas y creo que se deberían hacer cursos para recordarnos a los oficiales cuán importante es discipular y hacer discípulos, ya sea que tengan el llamado como oficiales o para apoyar en el Cuerpo donde están. Dios le bendiga.
Muchos posibles líderes, y aun los líderes, por condición de trabajo o familiar se ven cortos de tiempo.
Muy buena la encuesta.
Muy buena para usar.
Muy interesantes preguntas.
Nada más
Nada más
Necesitamos volver a la misión con visión y pasión.
Necesitamos volver a los rudimentos básicos del Evangelio.
Necesitamos adultos bilingües para comunidades mixtas.
No estoy a cargo, pero hay una líder de niños; los demás dependen de los oficiales para casi todo. El cambio de oficiales a otras asignaciones interrumpe el intento de discipulado y desarrollo de liderazgo. Siempre hay personas que se van cuando se va el oficial. Se debe mirar el tiempo que deben los líderes estar en un lugar.

No hay apoyo de liderazgo. No le prestan atención a las iglesias pequeñas.
No hay discipulado.
No hay motivación y no tienen conocimientos bíblicos.
None
Número de soldados, tiempo de existencia del Cuerpo.
Pienso que es muy importante estas encuestas.
Pienso qué hay necesidad de líderes por falta de un buen líder (pastor) que los enseñe y discipule con el ejemplo, los motive y les dé seguimiento. Alguien que quiere ser líder es porque ha visto algo especial en sus pastores y en aquellos que han sido comisionados, algo que quieren emular. Pueden tener todos los mejores recursos para discipular líderes, pero si el que enseña no lo hace con pasión, no logrará captar la atención ni el interés de quienes los escuchan.
Primeramente, esta evaluación es muy importante y más en este tiempo que estamos viviendo como iglesia. Lo segundo es que nosotros no tenemos miembros comprometidos. Los pocos que vienen, se aparecen a la iglesia cuando quieren. Por último y el más importante, necesitamos recursos en español.
Sargent de Jóvenes Soldados
Se necesita el discipulado para líderes y pastores con discernimiento espiritual.
Se les da muchas oportunidades de adiestramiento y clases, pero no quieren la responsabilidad. Quieren la posición, pero no quieren responsabilidad o sacrificio de lo que conlleva la posición. Mi pueblo muere por falta de conocimiento. El pueblo no lee o estudia la Palabra en su hogar. "Podemos enseñarles para que pesquen, pero ellos no desean pescar." No hay crecimiento; no quieren crecer.
Sobre esta pregunta - ¿Por qué hay necesidad de líderes locales en el Ejército de Salvación? Hay necesidad máxima porque la carga administrativa que tiene cada oficial es demasiada y hay responsabilidades que solamente el oficial puede llevarlas a cabo.
Tenemos muchos miembros en nuestros Cuerpos que vienen de diferentes países y culturas, que se mueven a otros lugares por trabajo, conveniencias familiares etc., dejando el liderazgo por razones ajenas a su voluntad.
Tener una estructura de liderazgo cimentada en la Palabra de Dios y el compromiso a su iglesia es la base para que todo lo demás funcione adecuadamente. No es algo que se logra fácil. Puede que dure entre tres o más años para ver los resultados, si no es que más. Considero que el constante cambio de oficiales perjudica ya que si un oficial está trabajando en ello y lo cambian rápido, lo que se quería lograr puede caer; así que, si se le da al oficial tiempo suficiente para dejar un legado con una estructura de liderato establecido, el próximo oficial no tendrá que bregar desde abajo sin líderes comprometidos a sacar adelante la misión, visión y a su iglesia en general.
The cross-cultural impact of the Salvation Army
Todo bien
Uno de los principales problemas es la falta de preparación por parte de los oficiales que hace más difícil poder preparar a líderes locales.

APÉNDICE D
INVENTARIO DE DONES

SPIRITUALGIFTSTEST.COM
EXAMEN DE DONES ESPIRITUALES PARA ADULTOS

Como hacer el examen:

Conteste cada afirmación de acuerdo a quien usted es y no de acuerdo a quien le gustaría o debería ser. Cuál ha sido su experiencia? Que le dicen las otras personas? Hasta qué punto estas afirmaciones reflejan tus tendencias naturales? Este examen contiene 98 preguntas y son todas muy importantes. Por lo tanto trate de contestarlas a todas. Una vez concluido el examen use la hoja del cálculo de puntaje para ver cuáles son sus talentos espirituales.

Responda cada afirmación de acuerdo a esta escala del 0 al 4.

0 = Nunca; Falso
1 = Rara vez; Cierto en pocas ocasiones
2 = Algunas veces; Ocasionalmente verdadero
3 = La mayor parte del tiempo; Verdad por lo general 4 = Todo el tiempo; Consistentemente Verdadero

Comience:

1. _____Tengo talento para organizar a gente para que cumplan con diferentes objetivos y tareas.
2. _____Puedo discernir fácilmente si diferentes afirmaciones están de acuerdo con las Escrituras o no.
3. _____Puedo transmitir clara y efectivamente el mensaje del Evangelio a otros.
4. _____ Creo que todos necesitamos estímulos en esta vida y amo darlos
5. _____ Vivo confiando en el conocimiento de que Dios esta íntimamente interesado e involucrado en mi vida.
6. _____ Vivo una vida simple para poder dar una gran parte de mis ingresos al trabajo del Señor.

7. _____ En muchas ocasiones me preguntan mi opinión o interpretación de un versículo determinado de la Biblia.
8. _____Algunas personas me han dicho que soy un “soñador”
9. _____ Poseo gran empatía por aquellos que están pasando por desafios difíciles en sus vidas.
10. _____ Soy muy protector del bienestar espiritual de los demás.
11. _____ Alguna vez Dios me ha dado algún mensaje para cierta persona o grupo y me instó a que se lo transmitiera.
12. _____ Siento placer en realizar tareas sencillas que ayudan a los diferentes

Ministerios de la Iglesia.

13. _____Paso mucho tiempo estudiando la palabra de Dios sabiendo que mi esfuerzo va a marcar una diferencia en la vida de otra persona.
14. _____ Muchas veces tengo revelaciones que ayudan a otros en situaciones que no les son claras.
15. _____ Puedo ver claramente lo que se necesita hacer e implementar un plan para que se realice.
16. _____ Presto atención a lo que la gente dice y cómo lo dice, particularmente aquellos que enseñan.
17. _____ Siento una gran compasión por aquellas personas que están perdidas sin Jesús.
18. _____Cuando las personas se sienten desalentadas les recuerdo del poder y las promesas de Dios que se encuentran en las Escrituras.
19. _____ Confío plenamente en que Dios responde a mis oraciones de acuerdo a Su perfecta voluntad.

20. _____ Constante y alegremente doy de mis ingresos, sumas que superan el diezmo .
21. _____ El Espíritu Santo ha traído a mi mente información que he podido usar para ayudar a otros.
22. _____ Tengo una visión para mi Iglesia o mi ministerio y sé que se necesita hacer para lograrlo.
23. _____ Veo a los enfermos y necesitados como aquellos que más necesitan del amor y consuelo que ofrece Jesús.
24. _____Amo dedicar tiempo guiando y ayudando a otros en su fe.
25. _____ Hubo ocasiones en las que recibí una revelación del Señor y hablé de ello en la Iglesia.
26. _____ Me ofrezco prontamente a ayudar en la Iglesia cuando sé que puedo llenar una necesidad práctica.
27. _____ Comunico la Biblia en tal modo que influye y motiva a otros a aprender más.
28. _____He aprendido a través de mi experiencia en la vida y muchas veces puedo guiar a otros que están pasando por las mismas dificultades o desafíos.
29. _____ Soy bueno para delegar responsabilidades y confío en que los otros hagan su trabajo.
30. _____ Sé juzgar el carácter de los otros de una manera rápida y certera.
31. _____ Busco formas para relacionarme con no creyentes con el objetivo que el Señor me use para compartir los Evangelios con ellos.

32. _____ Me siento impulsado a desafiar e inspirar crecimiento espiritual en aquellos cuya fé se ha estancado.
33. _____ Sé que Dios me ayudara a pesar de no ver una posible salida a mi problema.

34. _____ Cuando doy me produce gran placer saber que más personas conocerán los Evangelios.
35. _____ Estudio la Biblia regularmente para compartir la Verdad con otros tanto dentro como fuera de la Iglesia.
36. _____ No temo arriesgarme con el propósito de hacer avanzar el reino de Dios a través de mi Iglesia o ministerio.
37. _____ Me interesan mucho aquellos que están heridos y los quiero ayudar a transitar por sus periodos de dificultad.
38. _____ Deseo ayudar a los heridos y perdidos a encontrar sanación y refugio en Jesucristo.
39. _____ El Señor me ha dado información de manera súbita acerca de algún individuo y me vi obligado a enfrentarlo para restaurar su relación con Dios.
40. _____ No me gusta figurar y no necesito reconocimiento por mis servicios en la Iglesia
41. _____ Soy capaz de explicar verdades teológicas profundas de un modo que hasta un niño lo entendería.
42. _____ Muchas veces ayudo a los demás trayendo lecciones y principios de las Escrituras como solución a desafíos en sus vidas.
43. _____ Me gusta idear maneras de hacer que mi vida y mi trabajo transcurran eficientemente.
44. _____Puedo sentir la presencia del enemigo o alguna influencia demoniaca en ciertas situaciónes.

45. _____ Amo memorizar las Escrituras para poder compartirlas con aquellos que no conocen a Jesús como su Salvador..
46. _____ No tengo miedo de desafiar a alguien si sé que eso les va a promover crecimiento espiritual y fortaleza en sus vidas.
47. _____ Voy a actuar de un modo abierto y seguir adelante sin temor en una situación si siento el llamado de Dios para hacerlo.
48. _____ Creo que he sido bendecido financieramente para ser una bendición a la iglesia en su misión de alcanzar a los perdidos y ayudar a los necesitados.
49. _____ Memorizo lo que aprendo y puedo recordarlo rápidamente cuando alguna situación así lo requiera.
50. _____ Puedo rápidamente identificar líderes y amo ayudarlos a crecer en sus dones y habilidades.
51. _____ Amo ver a gente transitar por las crisis en sus vidas mostrándoles la compasión de Jesús.
52. _____ Me importa mi iglesia y hago todo lo que puedo para verla crecer en amor.
53. _____ Dios ha hecho consciente en mi mente cosas muy urgentes que tal vez hubieran pasado desapercibidas, y las he hecho saber a la iglesia.
54. _____ Aparto un tiempo cada semana para ayudar a los necesitados en mi iglesia y mi comunidad.
55. _____ Me molesta cuando gente usa las escrituras fuera de contexto para su propio beneficio.

56. _____ Puedo preveer adonde le llevaran sus decisiones y acciones a grupos o personas y ofrezco guiarlos en la dirección correcta.

57. _____ Soy muy detallista y presto especial atencion para asegurar que las cosas se hagan correctamente.
58. _____ Por lo general puedo ver si alguien es falso o engañoso antes de que se den cuenta los demás.
59. _____ Amo compartir lo que Cristo ha hecho en mi vida y como me ha cambiado.
60. _____ Me han dicho que mis palabras han impulsado a gente a crecer en su fe.
61. _____ Hasta en los momentos más duros, confío totalmente que Dios me reconforta y provee de mis necesidades.
62. _____ Una buena administración es una disciplina importante en mi diario andar con Cristo.
63. _____ Me gusta compartir con otros las verdades y las revelaciones que Dios me ha mostrado.
64. _____Muchas veces soy buscado para liderar un grupo o proyecto.
65. _____ Se me reconoce como alguien que se preocupa mucho por los demás y los ayudo en sus momentos de necesidad.
66. _____ Ansío ver cada persona en la iglesia cumpliendo con "La Gran Comisión".
67. _____ He recibido algún mensaje de Dios específico para nuestra congregación y lo he compartido para el crecimiento de la Iglesia en su totalidad.
68. _____ Si reconozco alguna necesidad en la iglesia, la lleno sin que se me pida.
69. _____ Presto atencion al vocabulario de la gente ya que cada palabra es importante y tiene un significado especial.
70. _____ Es una lección de humildad para mí cuando alguien me consulta por eso le doy mucha importancia al poder ayudarlos.

71. _____ Manejo mis tiempos sabiamente.
72. _____ Para mí las cosas son blanco o negro, buenas o malas, verdaderas o falsas.
73. _____ No siento miedo de pedir a la gente que crean que Cristo murió por sus pecados y que confiesen que Él es Señor y Salvador.
74. _____ Cuando alguien se enfrenta a situaciones difíciles, muy abiertamente les hablo de la lealtad de Dios para su gente.
75. _____ No me preocupo mucho gracias a la confianza que poseo en la habilidad y voluntad de Dios de ayudarme en cada circunstancia.

76._____ Creo que las labores cotidianas poseen un significado eterno.

77._____ Cuanto más leo y estudio la Biblia amo descubrir como el Evangelio esta entretejido en su totalidad.

78._____ Puedo discernir fácilmente cual plan o estrategia es el mejor en determinada circunstancia.

79. _____ El Evangelio de Jesucristo es la base de mi vida y de mi ministerio.

80. _____ Algunas personas han reconocido que Dios les ha hablado claro y directamente a través de algún mensaje que yo compartí.

81. _____ Mi escritorio o lugar de trabajo está organizado de modo que puedo encontrar todo rápidamente.

82. _____ Se me ha dicho que mi percepción o juicio sobre otras personas o situaciones ha sido asertado.

83._____ En la mayor parte de mis conversaciones con no Cristianos termino hablando de mi fé en Jesucristo.

85. _____ Si una persona o un grupo están tropezando o desviándose de la vida que Dios tiene para ellos, les hablare y amonestare para que recuerden y vuelvan a la feliz vida en Cristo.
86. _____ Constantemente aliento a los demás a confiar en Dios en todo.
87. _____ Doy generosamente y sin pretensiones al ministerio de la gente de Dios.
88. _____ Puedo generalmente recordar un versículo de la Biblia para aplicar en determinadas situaciones.
89. _____ Soy más visionario que detallista. Me concentro más en el bosque que en los árboles.
90. _____ Algunas personas me han mostrado agradecimiento por haberlos consolado y ayudado en algún momento de crisis en sus vidas.
91. _____ No busco ser el centro, pero Dios me ha llamado a pastorear a Su gente.
92. _____ Estoy siempre atento al Espíritu de Dios y abierto a recibir cualquier mensaje que Él tiene para que yo lo comparta.
93. _____ Encuentro placer ayudando y asistiendo a otros a que cumplan con sus

ministerios.

97. _____ Generalmente el Espíritu Santo me da las palabras correctas cuando estoy enseñando a una persona o grupo.

98. _____ Puedo generalmente en un conflicto o situación confusa proveer ayuda práctica basada en las Escrituras.

Instrucciones para el puntaje:

Escriba su puntaje (de 0 -4) para cada pregunta en la casilla con el número correspondiente. Sume cada columna y escriba su puntaje total en la hilera de los totales. Una vez hecho esto puede chequear en la fila de abajo qué don espiritual representa cada letra. El puntaje máximo para cada don son 28 puntos. Cuanto más alto el puntaje más fuerte es su don spiritual basado en sus respuestas.

Copyright © 2013-2015 www.SpiritualGiftsTest.com. All rights reserved.

APÉNDICE E
CARTA DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA LOS TALLERES

5 de junio de 2023

Teniente Renato Sarmiento
Teniente Yoelicet Vega
900 John F. Kennedy Blvd
Union City, NJ, 08087

Estimados tenientes Sarmiento y Vega:

Espero que al recibo de esta carta se encuentren bien de salud física y espiritual.

Como miembro de nuestra comunidad eclesiástica, les escribo para solicitar su aprobación para llevar a cabo un taller de liderazgo para las personas líderes de nuestra congregación. El taller que les estoy proponiendo es parte de mi proyecto de tesis doctoral con el Seminario Teológico Gordon-Conwell.

El liderazgo juega un papel crucial en las congregaciones eclesiásticas. La capacidad de liderar efectivamente es esencial en la comunidad de fe de nuestras iglesias en el Ejército de Salvación, donde estamos llamados a servir e inspirar a otras personas. El taller que propongo se centrará en ayudar al liderazgo de la congregación a desarrollar y mejorar sus habilidades de liderazgo. Dicho taller cubrirá temas cuyo propósito es ayudar al liderazgo actual a capacitarse bíblica y teológicamente para que puedan trabajar con grupos pequeños y tomar posiciones ministeriales en la iglesia. La meta es que, al final del taller y con el seguimiento apropiado, estas personas puedan ejercer su rol de líderes con eficacia y puedan levantar equipos saludables.

Tengo experiencia en la realización de talleres similares en el pasado por lo que considero que las personas asistentes lo encontrarán beneficioso e informativo. El taller será interactivo y atractivo. Las personas participantes obtendrán ideas procesables que pueden aplicar en su día a día congregacional.

La agenda propuesta con los temas del taller está adjunta para su revisión. Estoy en la mejor disposición de responder cualquier pregunta o inquietud que puedan tener sobre el taller. Invertir en el desarrollo de las habilidades del liderazgo de nuestra congregación no solo nos beneficiará como personas cristianas sino también como comunidad eclesial. Quedo en espera de su respuesta aprobación para llevar a cabo este taller. Gracias por su consideración.

Sinceramente,

Miguelina A Feliz, Mayor
Intercultural Engagement Director

TALLER DE CAPACITACIÓN PARA LÍDERES
PROPUESTA PRESENTADA POR MIGUELINA A. FELIZ

Introducción

Existe una gran necesidad de preparar un programa dirigido al desarrollo de líderes locales a corto, mediano y largo plazo que esté adaptado a las nuevas generaciones. Este proyecto se llevará a cabo tan pronto se obtengan las respuestas del cuestionario de la prueba preliminar y los inventarios de los dones espirituales completados por las personas miembros de la iglesia local. Los oficiales directivos (pastores) servirán como personas facilitadoras en este plan piloto.

Desarrollo de los talleres

Cada reunión tendrá una duración de dos horas con un receso de quince minutos por sesión. El grupo se reunirá una vez por semana por espacio de cuatro semanas, tocando dos temas en cada reunión. Los componentes de cada reunión serán los siguientes:

- Bienvenida
- Introducción de las personas delegadas
- Oración de apertura
- Tiempo de adoración
- Lectura bíblica
- Breve devocional
- Enseñanza
- Tiempo de testimonios

Itinerario de talleres

I. Primera semana

Primera sesión: Bienvenida e introducción

1. Bienvenida a las personas delegadas
2. Introducción de cada persona con un breve testimonio de cómo fue su conversión y su interés de recibir este taller de capacitación
3. Introducción del taller y propósito

4. Introducción a los temas que se van a desarrollar.
5. Tiempo de preguntas y respuestas con relación al taller

Segunda sesión: Capacitación de personas líderes hispanas

1. Definición del liderazgo cristiano
2. Qué es lo que hace que una persona se transforme en líder
3. Características de la persona líder cristiana
4. Base bíblica: Lucas 4:16-30; 1 Juan 2:16
5. Actividad: Tiempo de reflexión introspectiva

II. Segunda semana

Primera sesión: Liderazgo de servicio

1. Definición del liderazgo de servicio
2. El poder del liderazgo de servicio
3. Cualidades del liderazgo de servicio y su esencia
4. Lectura bíblica: Mateo 20:25-26; Gálatas 4:18-20
5. Dinámica de grupo: Un trabajo o ejercicio grupal para discutir en clase
6. Tiempo de preguntas y respuestas

Segunda sesión: La persona líder y el poder

1. El poder y la esencia del liderazgo
2. Distorsiones del liderazgo
3. Preguntas de reflexión
4. Tiempo de discusión

III. Tercera semana

Primera sesión: Visión, convicción y llamado

1. La persona líder visionaria
2. ¿Qué es la visión?
3. El liderazgo en el Ejército de Salvación
    a. Misión y visión del Ejército de Salvación
4. Lectura bíblica: Proverbios 29:18

5. Actividades en grupos
    a. La clase se dividirá en grupos. Cada grupo junto con su persona líder escribirá una visión.
    b. Cada persona líder comunicará su visión a las demás personas participantes.
6. Tiempo de reflexión

Segunda sesión: El llamado de Dios a ejercer un ministerio

1. El llamado de Moisés
2. Convicción del llamado
3. El llamado de Pablo
4. Convicción del llamado de Pablo
5. Actividades: Cada persona desarrollará una autobiografía de su trayectoria de liderazgo hasta este momento.

IV. Cuarta semana

Primera sesión: Las perspectivas de liderazgo en la época neotestamentaria

1. El liderazgo de Jesús
2. La preparación de Jesús para el ministerio
3. La obediencia de Jesús
4. El discipulado
    a. Elementos del discipulado
    b. El discipulado y la formación de líderes
5. Base bíblica: Lucas 2:49; Mateo 4:1-2
6. Actividades: Reflexión ¿Qué clase de líder soy yo?

Segunda sesión: La estrategia de capacitación de Jesús para equipar a Sus discípulos

1. Cómo los equipó
    a. Por medio de la oración (Lucas 6:12)

b. A través de su ejemplo (Mateo 11:1)
c. Por medio de las Escrituras (Marcos 1:21b)

2. Formación del equipo
    a. Formando equipos sanos y funcionales
    b. El liderazgo y la dinámica de grupo
    c. El liderazgo y el proceso de cambios.
    d. Lectura Bíblicas: Mar. 6:7-13
    e. Actividades: Tiempo de reflexión/decisión/posprueba/evaluación del taller

APÉNDICE F
FORMULARIO DE EVALUACIÓN PARA PARTICIPANTES DEL TALLER

EVALUACIÓN TALLER DE LIDERAZGO
UNION CITY CORPS

La siguiente evaluación debe ser completada por cada persona que participe en el Taller de liderazgo. Sus respuestas serán anónimas por lo que no se requiere que se identifique el cuestionario con su nombre.

1. ¿Ha aprendido algo nuevo durante este curso?
    a. Sí
    b. No

2. La clase de principios bíblicos de liderazgo me ayudó a entender mejor las bases bíblicas de mis responsabilidades como persona líder cristiana.
    a. De acuerdo
    b. De acuerdo firmemente
    c. En desacuerdo
    d. En desacuerdo firmemente
    e. Neutral

3. Los conceptos aprendidos en el taller me ayudaron a valorar mejor el esfuerzo de mis pastores.
    a. De acuerdo
    b. De acuerdo firmemente
    c. En desacuerdo
    d. En desacuerdo firmemente
    e. Neutral

4. Las clases impartidas en el taller me ayudaron a mejorar mis habilidades de liderazgo.
    a. De acuerdo
    b. De acuerdo firmemente
    c. En desacuerdo
    d. En desacuerdo firmemente
    e. Neutral

5. Los temas presentados de principios de liderazgo me brindaron suficientes elementos prácticos para aplicarlos en mis tareas de liderazgo.
    a. De acuerdo
    b. De acuerdo firmemente
    c. En desacuerdo
    d. En desacuerdo firmemente
    e. Neutral

6. Las clases de principios de liderazgo me hicieron tener mayor conciencia acerca de mis debilidades y fortalezas como líder.
    a. De acuerdo
    b. De acuerdo firmemente
    c. En desacuerdo
    d. En desacuerdo firmemente
    e. Neutral

7. ¿Cree que el Ejército de Salvación en Union City será capaz de llegar a las nuevas generaciones para Cristo a través del reclutamiento y el discipulado?
    a. Sí
    b. No

8. ¿Qué nuevos conceptos sobre el liderazgo bíblico y discipulado ha aprendido a través de este curso?

9. ¿Cree que el tener una base bíblica y teológica sólida es una buena herramienta para alcanzar a las generaciones emergentes a través del discipulado?

APÉNDICE G
PREPRUEBA Y POSPRUEBA

Cuestionario para Oficiales Locales
Ejército de Salvación
Paterson, NJ

Amables participantes:
Agradecemos su participación y apoyo en este proyecto de tesis doctoral. Este cuestionario está diseñado para recopilar información sobre sus datos personales y su conocimiento actual sobre el tema de la capacitación en liderazgo. Ésta es una encuesta confidencial y anónima, por lo que en ningún momento se les pedirá que se identifiquen.

Su tiempo es valioso. Por tal razón, hemos diseñado este cuestionario de modo que sólo le tome unos minutos completarlo. Al contestar este cuestionario, cada persona está dando su consentimiento para su participación de forma voluntaria y anónima en este estudio. Este estudio se lleva a cabo como cumplimiento parcial del trabajo de tesis de Doctorado en Ministerio en el Seminario Teológico Gordon-Conwell en Hamilton, Massachusetts desarrollado por la persona a cargo de éste.

Atentamente,
Miguelina A. Feliz

I. Demografía

Para ayudarnos a determinar la generación representada entre los oficiales locales, complete las siguientes preguntas.

1. ¿Cuántos años tiene? _____

2. ¿Cuál es su estado civil? _____

3. ¿Cuál es su género? _____

4. ¿Cuál es su nacionalidad? _____

5. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando como oficial local? _____

II. Liderazgo

Las siguientes preguntas están diseñadas para identificar su conocimiento sobre el liderazgo cristiano.

1. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones define mejor el liderazgo cristiano? (Escoja solo una)

    a. El acto de influenciar a otras personas con el fin de cumplir una meta.
    b. El poder y la influencia que Jesús ejerció en su ministerio.
    c. La autoridad de Jesús.
    d. El hecho de servir a las demás personas.

e. Alguien que ocupa un lugar de mando.
f. Ninguna de las anteriores.

2. ¿Cuál de las siguientes características es evidente en líderes cristianos? (Escoja solo una)
   a. Un liderazgo autoritario
   b. Un liderazgo jerárquico
   c. Un liderazgo manipulador
   d. Un liderazgo excluyente
   e. Un liderazgo de servicio, fe y poder
   f. Ninguna de las anteriores

3. En una oración, describa el modelo de liderazgo de Jesús.

   _____
   _____

4. ¿Cuál de las siguientes características **no** imita el liderazgo de Jesús? (Escoja solo una)

   a. Depende de Dios para ejercer su autoridad y poder.
   b. Depende de Dios para lograr lo que desea y que las cosas fluyan de acuerdo con las necesidades de la iglesia.
   c. Es llamado por Dios.
   d. Expresa la compasión de Dios por medio del amor al prójimo.
   e. Un carácter forjado por Dios.
   f. Muestra amor y empatía hacia las demás personas.
   g. Todas las anteriores.
   h. Ninguna de las anteriores.

5. Según la Biblia, ¿Qué dos atributos o características son manifiestas en toda persona líder cristiana?
   a. _____
   b. _____

III. Discipulado

Jesús llamó a sus discípulos con el propósito de equiparlos para que transformaran el mundo con las buenas nuevas de salvación.

6. ¿Cree usted que su método fue práctico y autoritativo?

   a. De acuerdo
   b. Totalmente de acuerdo
   c. En desacuerdo
   d. Totalmente en desacuerdo
   e. Neutral

7. En una oración defina su entendimiento de discipulado: Es el proceso de entrenar a otros paulatinamente para…

8. El discipulado jugó un papel importante en el desarrollo del liderazgo del Antiguo Testamento y el Nuevo Testamento.

   Sí _____

   No _____

9. Hechos 9:19-31 nos afirma que, para que el apóstol Pablo entendiera la sencillez del Evangelio, sus valores anteriores y sus convicciones religiosas como fariseo necesitaban una transformación radical y convivir con los discípulos de Jesús.

   Sí _____

   No _____

10. De acuerdo con el relato de Lucas 9:1-10, Jesús envió a sus discípulos de dos en dos, para recibir un adiestramiento práctico. Nombre algunos métodos que Jesús utilizó para prepararlos para esta misión.

    1. _____
    2. _____
    3. _____
    4. _____
    5. _____

IV. Visión

Toda persona líder desarrolla una visión para guiar a los suyos.

11. ¿Cómo define usted el concepto "visión"?

    a. Visión es un sueño.
    b. Visión es un mito.
    c. Visión es el sueño de lo que Dios quiere lograr a través de la persona para su Reino.
    d. Visión es tener una expectativa borrosa de lo que queremos lograr.
    e. Ninguna de las anteriores.

V. Misión

La misión del Ejército de Salvación es predicar el Evangelio de Jesucristo y suplir a las necesidades humanas sin discriminación

12. ¿Como define usted el concepto “misión”?

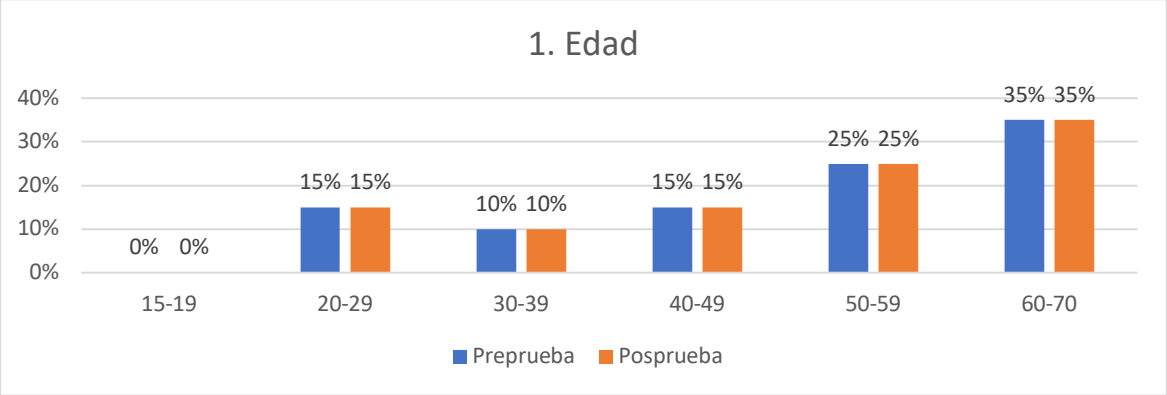
a. Misión es similar a la visión.
b. Es una declaración detallada de dirección y unicidad.
c. Es una declaración general de los objetivos del ministerio.
d. La misión es estrategia.
e. Todas las anteriores.

13. ¿Por qué cree usted que algunos eruditos dicen que la visión es un catalizador?

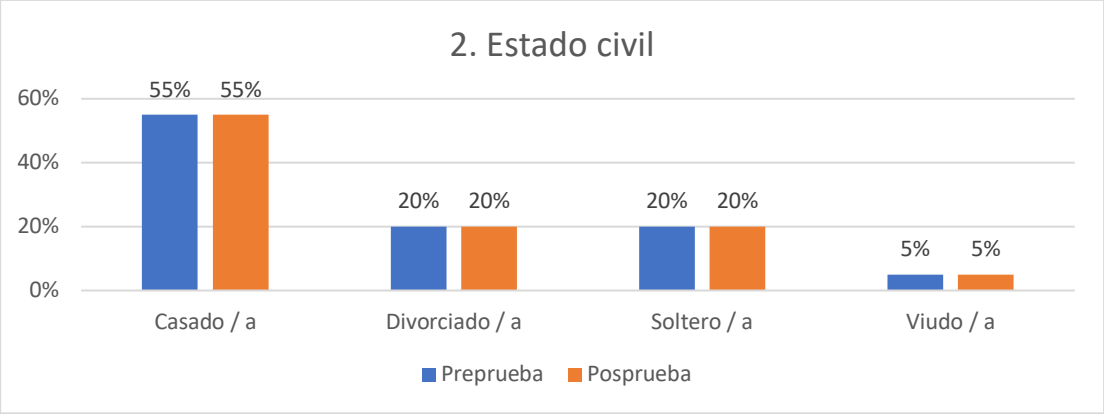
a. Porque es dada por Dios solamente a los pastores de la iglesia.
b. Porque es compartida de manera parcial con las personas líderes de la iglesia.
c. Porque inspira respeto en la persona líder y la misión.
d. Porque solo beneficia a quien la recibe.
e. Porque Dios revela la visión al pastor de la iglesia por medio de un sueño.
f. Todas las anteriores.

APÉNDICE H
COMPARACIÓN DE RESULTADOS
PREPRUEBA Y POSPRUEBA

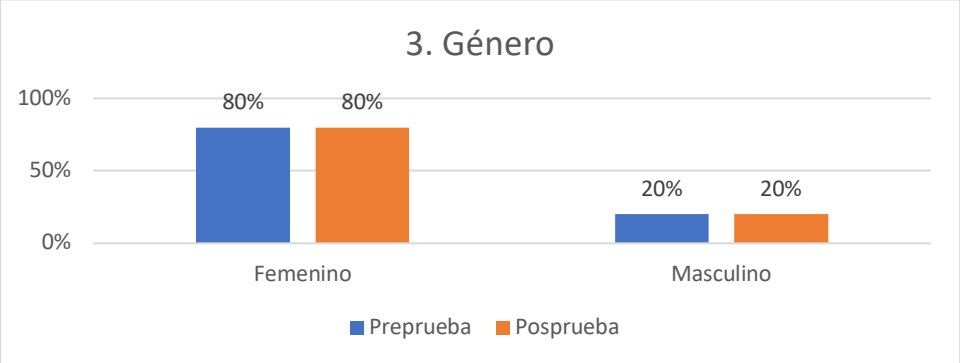
I. Demografía



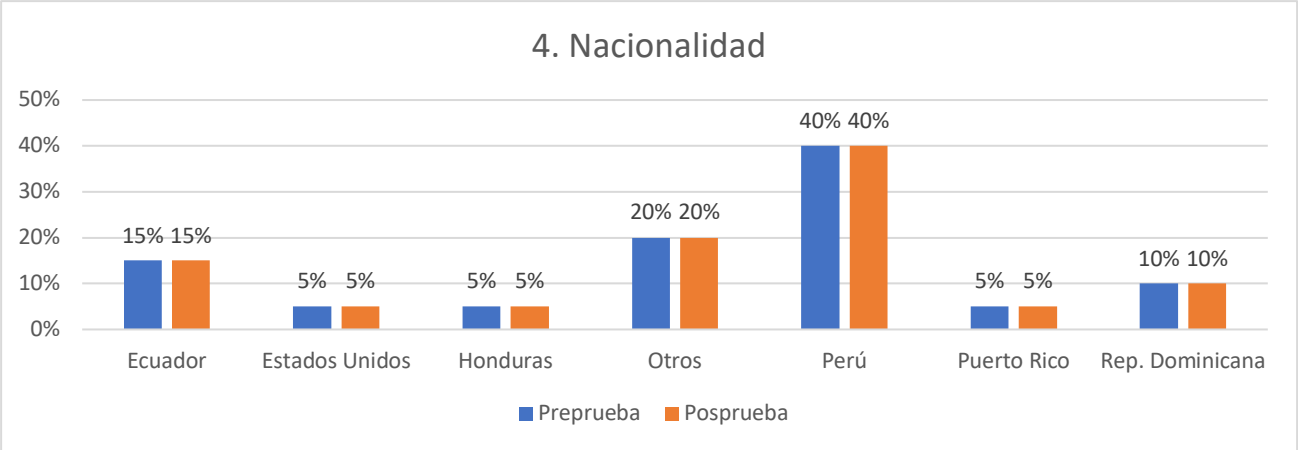
Gráfica 1.1: Resultados de la pre y posprueba: Cuestionario para oficiales locales



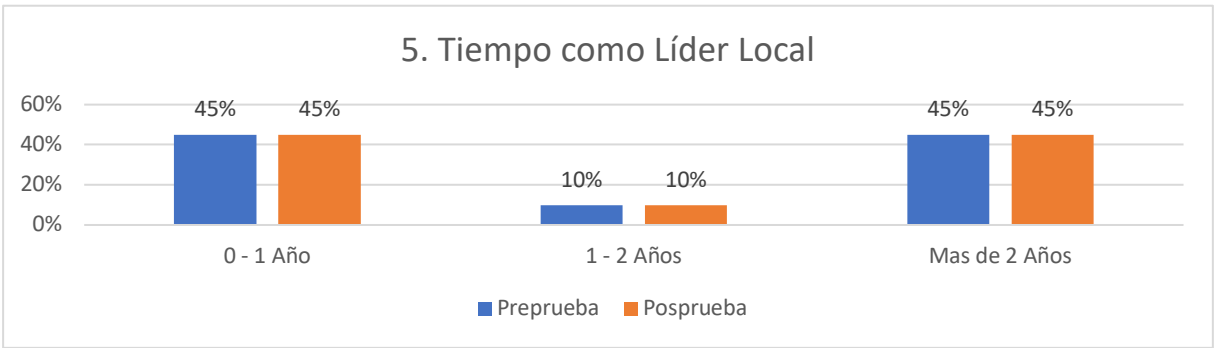
Gráfica 1.2: Resultados de la pre y posprueba: Cuestionario para oficiales locales



Gráfica 1.3: Resultados de la pre y posprueba: Cuestionario para oficiales locales

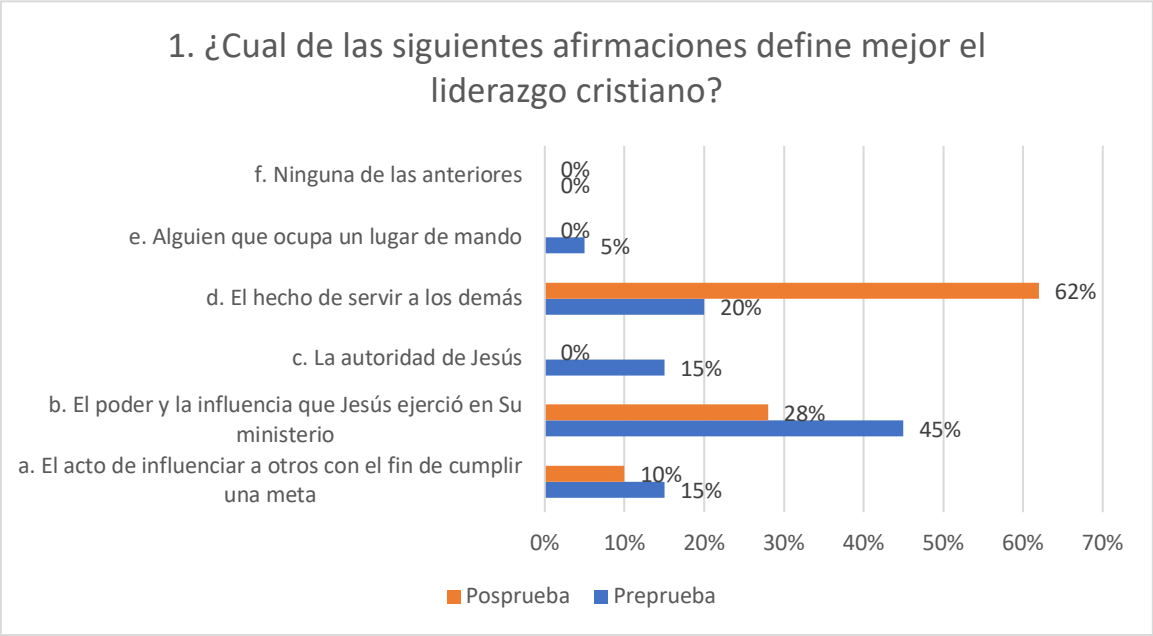


Gráfica 1.4: Resultados de la pre y posprueba: Cuestionario para oficiales locales

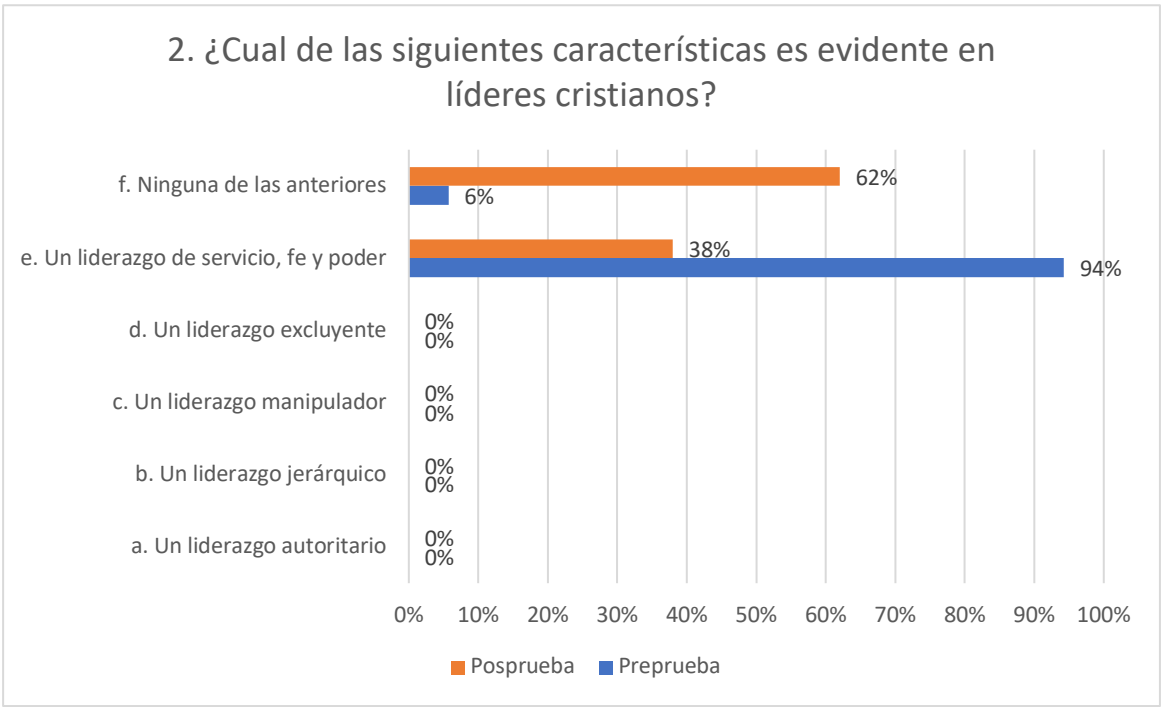


Gráfica 1.5: Resultados de la pre y posprueba: Cuestionario para oficiales locales

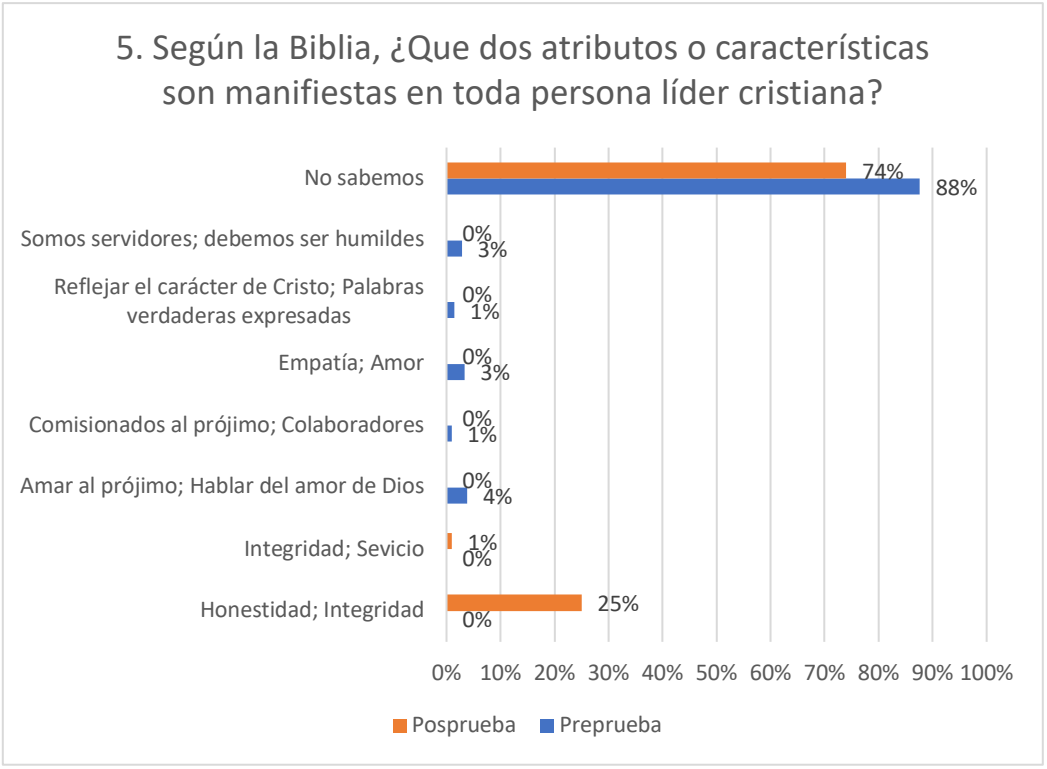
II. Liderazgo



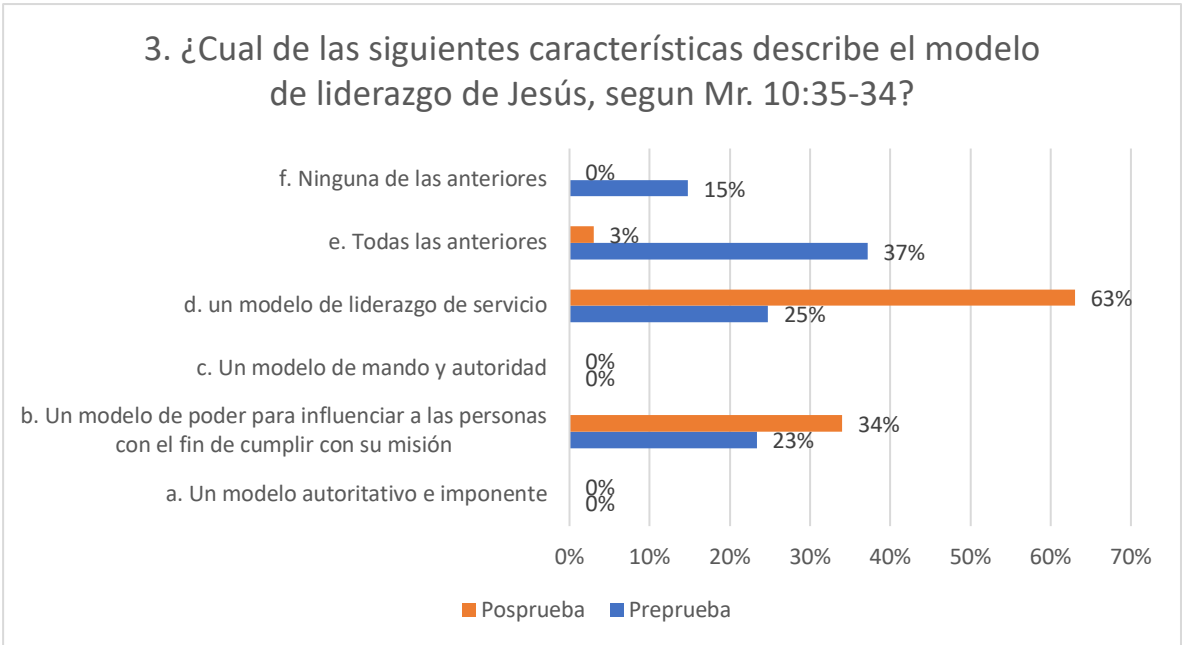
Gráfica 2.1: Resultados de la pre y posprueba: Cuestionario para oficiales locales



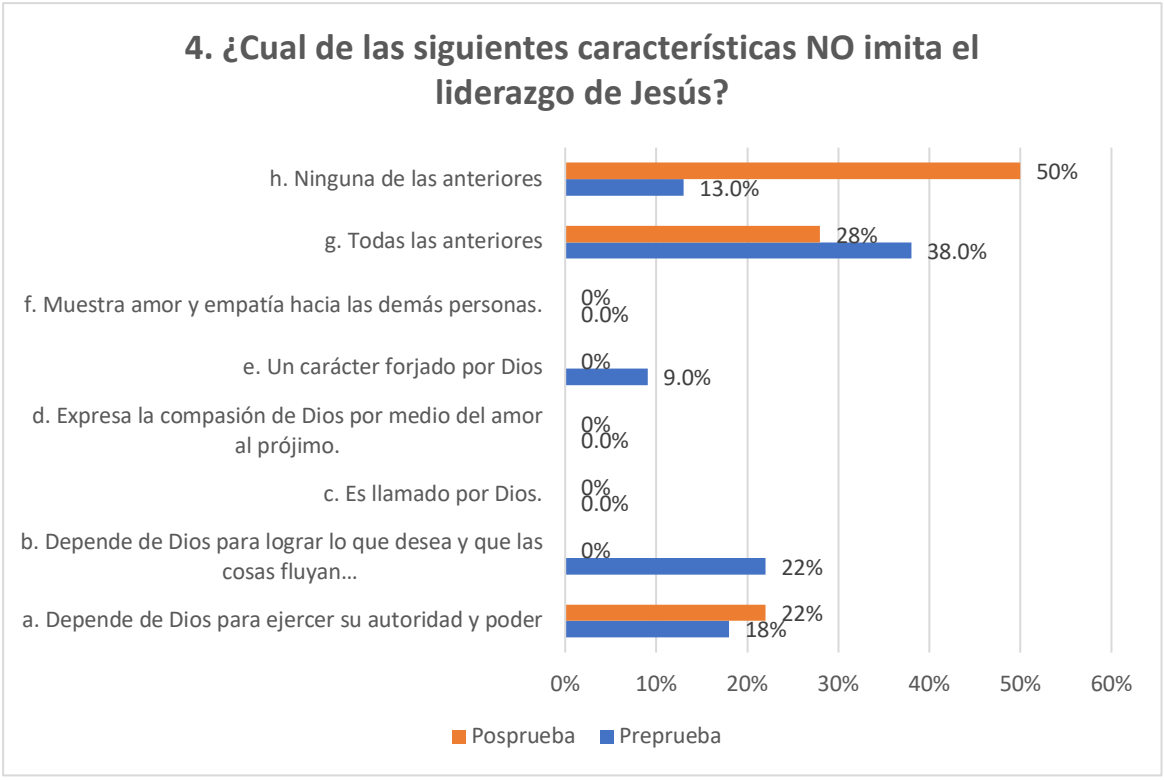
Gráfica 2.2: Resultados de la pre y posprueba: Cuestionario para oficiales locales



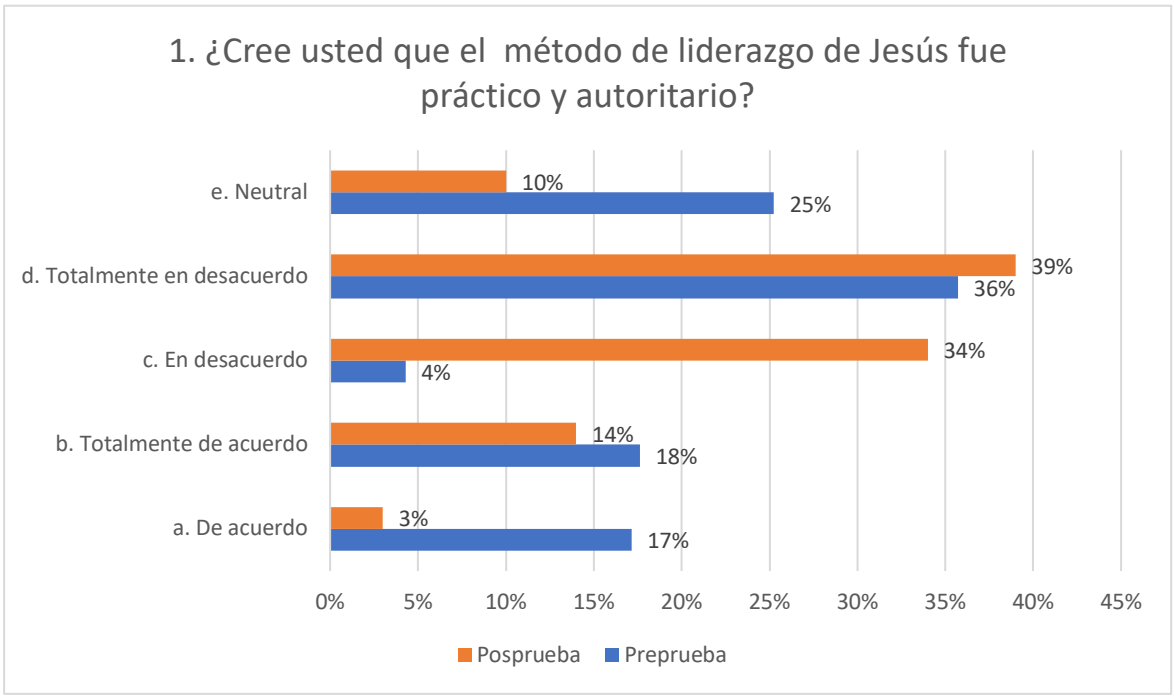
Gráfica 2.3: Resultados de la pre y posprueba: Cuestionario para oficiales locales



Gráfica 2.4: Resultados de la pre y posprueba: Cuestionario para oficiales locales

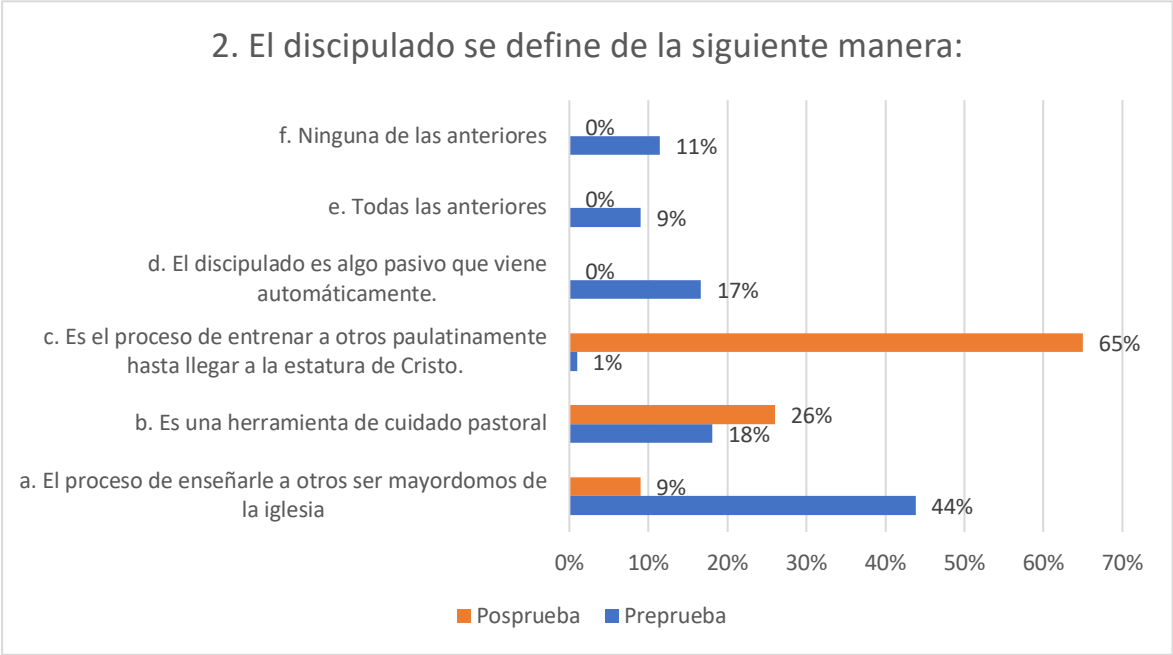


Gráfica 2.5: Resultados de la pre y posprueba: Cuestionario para oficiales locales

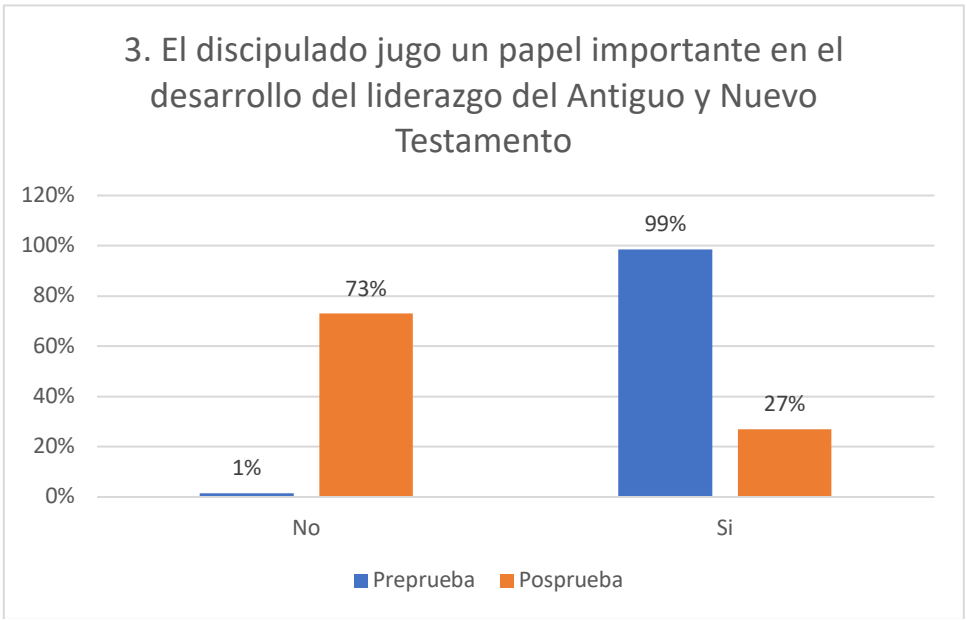


Gráfica 2.6: Resultados de la pre y posprueba: Cuestionario para oficiales locales

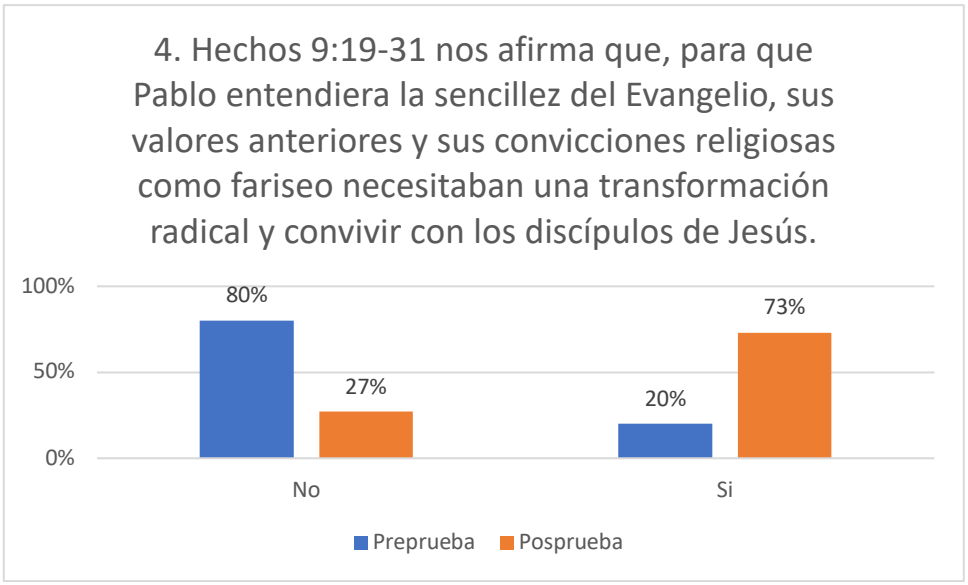
III. Discipulado



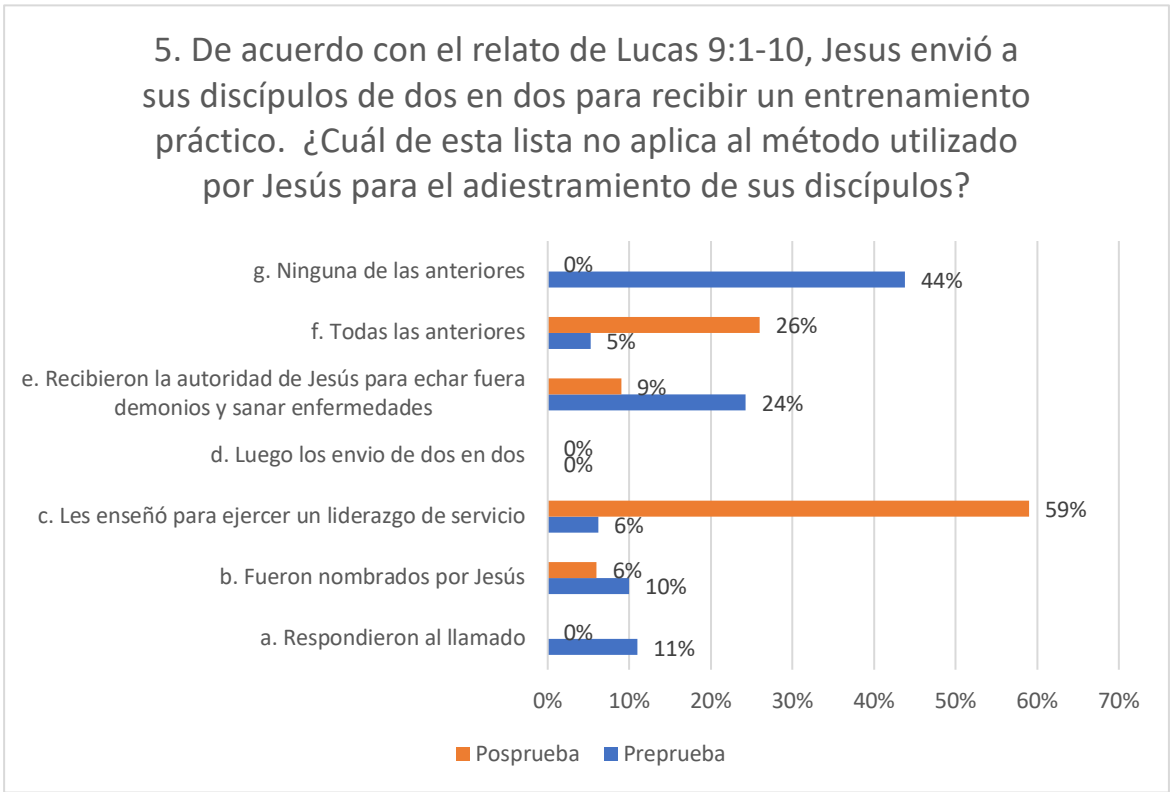
Gráfica 3.1: Resultados de la pre y posprueba: Cuestionario para oficiales locales



Gráfica 3.2: Resultados de la pre y posprueba: Cuestionario para oficiales locales

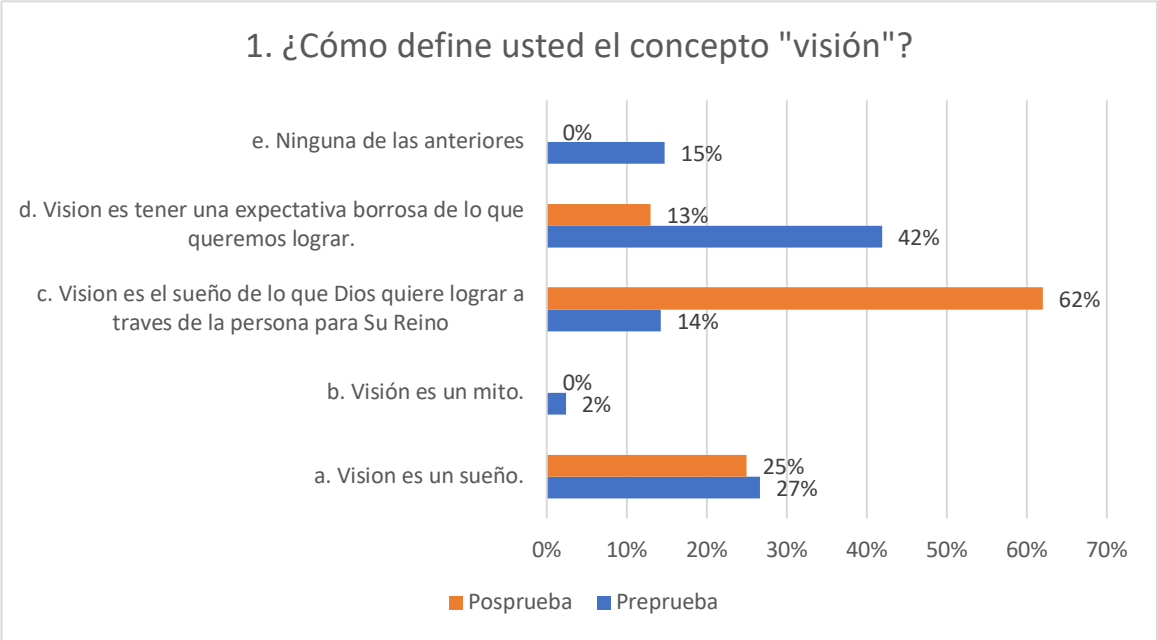


Gráfica 3.3: Resultados de la pre y posprueba: Cuestionario para oficiales locales

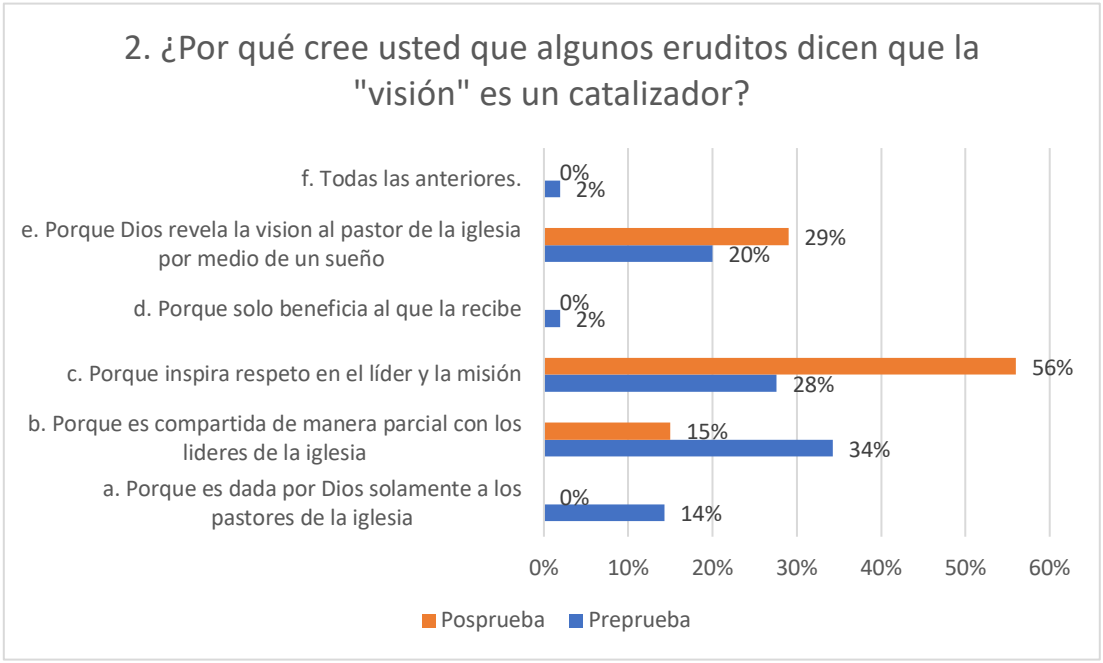


Gráfica 3.4: Resultados de la pre y posprueba: Cuestionario para oficiales locales

IV. Visión

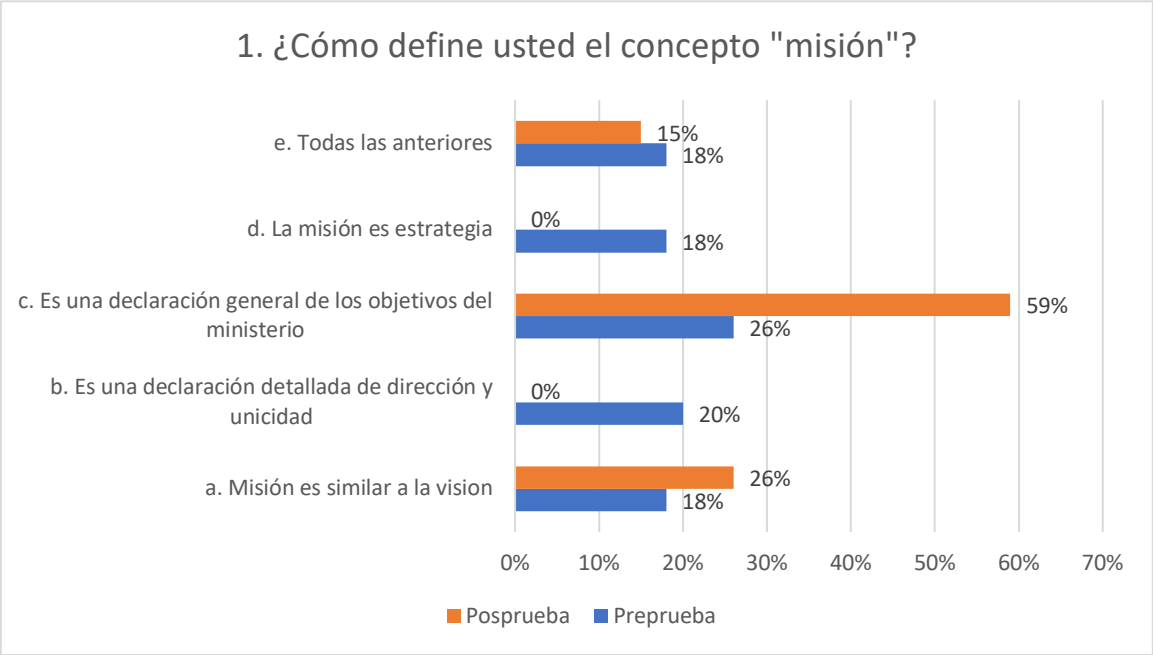


Gráfica 4.1: Resultados de la pre y posprueba: Cuestionario para oficiales locales



Gráfica 4.2: Resultados de la pre y posprueba: Cuestionario para oficiales locales

V. Misión



Gráfica 5.1: Resultados de la pre y posprueba: Cuestionario para oficiales locales

APÉNDICE I
CERTIFICADO DE PARTICIPACIÓN

EL EJERCITO DE SALVACION
CUERPO DE UNION CITY

Otorga el siguiente

CERTIFICADO

A:

_____

Por haber concluido satisfactoriamente los talleres de Liderazgo y Discipulado.

Dado en Union City a los 19 días del mes de noviembre del 2023

Teniente Renato Sarmiento
Oficial del Cuerpo

Mayor Miguelina Feliz
Maestro Instructo

APÉNDICE J

EVALUACIÓN DEL TALLER DE CAPACITACIÓN

PARA LOS OFICIALES DIRECTIVOS

Estimados Oficiales:

Agradecemos su apoyo durante este proceso de tesis doctoral. Gracias por permitirme presentar mi proyecto de adiestramiento para liderazgo laico en su iglesia. Su retroalimentación es de suma importancia para mí. Por tal razón, les solicito respetuosamente que tomen unos breves minutos para completar el cuestionario a continuación, el cual nos ayudará a evaluar este taller y tener base para talleres futuros. Es importante saber si este plan piloto ha impactado de alguna manera a sus líderes.

¡Gracias y bendiciones!

Mayor Miguelina Feliz

Intercultural Engagement Director/Facilitadora del taller

1. ¿Fue el taller de beneficio para sus líderes?
    a. Mucho
    b. Moderadamente
    c. Muy poco

2. ¿De qué manera calificaría los temas expuestos?
    a. Excelentes
    b. Buenos
    c. Deficientes

3. Según su apreciación, ¿Llenó el proyecto de capacitación para líderes laicos sus expectativas?
    Sí
    No

4. ¿Recomendaría la implementación de este proyecto a otros Cuerpos?

    Sí

    No

5. ¿Qué otras recomendaciones darían para el mejoramiento del taller a corto y a largo plazo?

APÉNDICE K
MÓDULOS PARA LOS TALLERES DE CAPACITACIÓN
PARA LIDERAZGO LAICO

MANUAL DE CAPACITACIÓN PARA EL LIDERAZGO LAICO
MÓDULO 1

Plan de estudio

1. Bienvenida a las personas delegadas
2. Oración de apertura y lectura bíblica
3. Cada persona se introducirá al grupo y dará un breve testimonio
4. Desarrollo de la clase
    a. Definición del liderazgo cristiano
    b. Qué es lo que hace que una persona se transforme en líder
    c. Características de la persona líder cristiana
5. Dinámica de grupo: Un trabajo o ejercicio grupal para discutir en clase.
6. Tiempo para reflexionar

¿Qué es el liderazgo cristiano?

Introducción

Cuando hacemos un esfuerzo para mejorar nuestras comunidades de fe, el liderazgo es el mejor recurso. El liderazgo es el motor, el eje central de la iglesia. Por tal razón, el desarrollo del liderazgo debe ser la tarea principal de cualquier persona líder. Esto nos ha llevado a desarrollar estas lecciones. Este primer módulo se enfoca en el liderazgo cristiano, cómo se transforma una persona en líder y sus características.

Objetivos

1. Que cada estudiante obtenga un concepto amplio acerca del liderazgo cristiano.
2. Que cada estudiante aprenda acerca sobre algunos rasgos que hacen que las personas se transformen en líderes.
3. Que cada estudiante tenga un claro entendimiento acerca de lo que caracteriza a una persona líder cristiana.

Definición de liderazgo

Tomando en cuenta las innumerables definiciones que existen acerca del liderazgo cristiano, compartiremos algunas de estas definiciones:

1. Liderazgo es la condición de alguien que ocupa una posición de mando[1].

2. Liderazgo cristiano es una combinación de cualidades naturales y espirituales, o de talento natural y dones espirituales dados por Dios. La persona líder cristiana influye

[1] Calderón, Wilfredo, *Liderazgo cristiano: Nueve elementos esenciales.* (Gospel Press, Senda de Vida Publishers: Miami, Florida, 1999), pp. 15, 20.

sobre otras personas, pero no tanto por el poder de su personalidad, sino mediante su personalidad energizada por el Espíritu Santo.[2]

3. El liderazgo es el proceso por medio del cual una persona, un grupo o una organización marca la pauta en un área de la vida, influenciando y capacitando a tantas personas que pueda, provocando un cambio en el área.[3]

4. El liderazgo es "influencia".[4]

5. El liderazgo bíblico proviene del hecho de servir a las demás personas (Marcos 9:35).[5]

¿Qué es lo que hace que una persona se transforme en líder?

1. Las personas líderes toman la iniciativa; es decir, inician ideas y planes.

2. Las personas líderes impactan a las personas de un modo tal que ellas les siguen en su misión.

3. El liderazgo se ejerce día a día en virtud de la posición que una persona ocupa en una escuela, una organización, en una familia o en una congregación. En otras palabras, la posición otorga "poder".[6]

Características indispensables de la persona líder cristiana (1 Tesalonicenses 3:8-10)

1. Deben ser personas honestas; hombres y mujeres que con toda propiedad se han ganado la confianza de las otras personas miembros de la congregación.

2. Deben ser personas sinceras, sin doblez. Deben hablar claro, "que su sí sea sí y su no sea no" (Mateo 5:37).

---

[2] Deiros, Pablo A., Liderazgo cristiano, (Publicaciones Proforme: Buenos Aires, Argentina, 2008) p. 18.

[3] Jiménez, Pablo A., *Liderazgo vital*, (Publicado por Prediquemos Inc.: Mebane, Florida, 2022) p. 37.

[4] Maxwell, John C., *Liderazgo eficaz: Cómo influenciar en los demás* (Editorial Vida: Miami, Florida, 2002), p. 55.

[5] Segura, Harold, *Más allá de la utopía*: *Liderazgo de servicio y espiritualidad cristiana.* (Ediciones Kairós: Caseros 1275-B1602ALW Florida, Buenos Aires Argentina, 2020) p. 53.

[6] Ford, Leighton, *Liderazgo de transformación: Un libro para líderes, escrito por un líder, sobre El Líder Supremo de todos los tiempos* (Editorial Peniel: Buenos Aires, Argentina, 2010), p. 19.

3. No dadas al vino. La persona líder cristiana debe abstenerse de tomar bebidas alcohólicas. No debe estar preocupada por la bebida, ni permitir que esta influya en su vida.

4. Las personas líderes no deben ser codiciosas de ganancias deshonestas. Esto es un asunto importante en quienes deben administrar las finanzas de la iglesia. Tiene que ver también con el deseo de alcanzar posesiones sin tener en cuenta el modo de hacerlo.

5. Deben guardar el misterio de la fe con limpia conciencia. Es obligación de toda persona líder de guardar la verdad esencial del Evangelio, especialmente el carácter salvador de la muerte de Cristo.

6. Deben ser sometidas a prueba primero, y entonces ejerzan el diaconado, sin son irreprensibles. Una evaluación continua del carácter y servicio de las personas líderes por parte de la iglesia. La prueba debe ser de tiempo, de moralidad, de capacitación en el conocimiento de sus responsabilidades, así como del conocimiento de las doctrinas que deben creer y defender. Entonces (y sólo entonces) ejerzan el diaconado, si son irreprensibles (10b).[7]

7. Deben ser marido de una sola mujer. No deben ser infieles a sus respectivas esposas, ni en su conducta con otras mujeres ni en su mente[8].

8. Las mujeres asimismo sean honestas, no calumniadoras, sino sobrias, fieles en todo (1 Tesalonicenses 3:11). Algunos expositores piensan que aquí se habla de mujeres que tenían el mismo cargo de los diáconos; otros creen que Pablo se refiere a las esposas de ellos; y una tercera opinión señala que la referencia es a mujeres que ayudaban sirviendo a los obreros del Señor.[9]

Conclusión

En este módulo hemos presentado algunas definiciones acerca del liderazgo cristiano de acuerdo con algunos puntos de vista de personas expertas en el tema. También hemos descrito algunas características fundamentales que forman a una persona en líder y las características indispensables de una persona líder cristiana según la Biblia. En el próximo módulo definiremos el liderazgo de servicio y sus características de acuerdo con las enseñanzas de Jesús en Marcos 9:35.

[7] Valencia, Vidal, *Comentario bíblico del continente nuevo: 1 Timoteo, 2 Timoteo, Tito* (Editorial Unilit: Miami, FL, 1996), p. 54.

[8] Valencia, *op. cit.*, p. 54.

[9] Valencia, *op. cit.*, p. 54.

Resumen

Las ideas principales presentadas en este módulo son las siguientes:

1. Cómo definimos el liderazgo cristiano
2. Qué hace que una persona se transforme en líder
3. Las características indispensables de un líder.

Preguntas para reflexionar

1. Tomando en cuenta el término "liderazgo" en el medio empresarial, académico y eclesiástico, ¿Cuáles son algunos principios acerca del liderazgo? ¿Qué enseñan las personas expertas acerca del tema?

2. En el mundo eclesiástico, ¿Qué nos enseña la iglesia acerca del liderazgo? ¿Están las enseñanzas de liderazgo de nuestra iglesia basadas en el modelo de liderazgo de Jesús?

3. ¿Cuál es tu percepción acerca del liderazgo de la iglesia en cuanto a la forma que ejerce el poder y la autoridad?

4. De acuerdo con Mateo 20:20-28, ¿Cuáles son algunos de los principios del liderazgo y la autoridad que expone Jesús en el texto?

5. Piensa en alguna o algunas personas alrededor tuyo que hayan sido de inspiración para ti como una persona líder sierva de Dios. ¿De qué manera esas personas han influenciado en tu manera de pensar acerca del liderazgo?

MANUAL DE CAPACITACIÓN PARA LÍDERES LAICOS

MÓDULO 2

Plan de estudio

1. Oración de apertura y bienvenida
2. Lectura bíblica: Mr.10:35-45
3. Tiempo de meditación
4. Desarrollo de la clase
    a. Definición del liderazgo de servicio
    b. El poder del liderazgo de servicio
    c. Cualidades del liderazgo de servicio y su esencia
5. Dinámica de grupo: Un trabajo o ejercicio grupal para discutir en clase
6. Tiempo de preguntas y respuestas

MÓDULO 2

EL LIDERAZGO DE SERVICIO

"Porque el Hijo del Hombre no vino para ser servido, sino para servir"

Marcos 10: 45ª

Introducción

Esta segunda lección se enfoca en el liderazgo de servicio, la persona líder sierva, las cualidades de la persona líder sierva y algunas lecciones sobre el liderazgo de servicio basadas en Marcos 9 y 10. La persona que pone su corazón en el liderazgo de la iglesia, ha de ser moldeada por el liderazgo de Jesús. La responsabilidad de la persona líder no debe ser menos que el ejemplo de Aquel que les llamó y le dio autoridad y poder para instruir y capacitar a otras personas. Por esta razón, la persona líder debe ejercer sus funciones partiendo de la instrucción que Jesús les dio a sus discípulos diciendo: "Porque el Hijo del Hombre no vino para ser servido, sino para servir" (Mr. 10:45).

Objetivos

1. Que el estudiantado entienda el principio esencial del liderazgo de servicio.
2. Que el estudiantado pueda visualizar cómo el servicio se relaciona en su vida como personas en el liderazgo cristiano.
3. Que la vida de cada estudiante sea más consecuente con el modelo del Jesús, caracterizado por el servicio humilde.

Definición del liderazgo de servicio

El concepto moderno del liderazgo de servicio es un modelo creado por Robert Greenleaf, influenciado por los escritos del famoso novelista alemán Herman Hesse. Para Greenleaf, el liderazgo de servicio es una técnica que se centra en ayudar a las demás personas en vez de gestionar para obtener resultados con el fin de crear un entorno en el que las personas miembros del equipo puedan prosperar.[10] La persona líder sierva es aquella que comienza en un nivel ontológico, quién es en su ser. No es una verdadera persona líder quien simplemente usa el servicio como táctica para ganarse a las personas. Se trata de una persona que tiene un corazón para servir y fuera de ese corazón está sirviendo efectivamente.[11]

En términos bíblicos, el liderazgo de servicio surge en respuesta al llamado de parte de Dios, quien ha llamado al ser humano para que le sirva y le glorifique. En su carta a los Efesios, el apóstol Pablo exhorta a los creyentes a que "andéis como es digno de la vocación con que fueron llamados" (Ef. 4:1). El liderazgo de servicio tuvo su verdadero origen en la vida y en las enseñanzas de Jesús. Fue Él quien primero proclamó que el liderazgo no existe aparte del servicio, y que "quien quiera hacerse grande entre ustedes deberá ser su servidor" (Mt. 20:26).[12] El liderazgo cristiano se basa en el servicio a las demás personas, así como lo hizo nuestro Señor Jesucristo. Jesús adoptó la forma de un siervo. En el contexto del primer siglo, ser un siervo

[10] Banks, Robert & Ledbetter, Bernice. *Las dimensiones del líder: Su influencia e importancia en el mundo de hoy*. (Editorial Peniel, Buenos Aires, 2008) p. 160.

[11] Irving, Justin. *LD 101 Introducción al liderazgo ministerial*. Educación Móvil Logos (Bellingham, WA: Editorial Tesoro Bíblico, 2021) p. 22.

[12] Segura, *Más allá*, p. 51.

implicaba ocupar un estatus muy bajo en la sociedad. ¡Jesús hizo esto en nuestro beneficio! Asumió el papel y la forma de un siervo para servirnos en su vida, muerte y resurrección.[13]

Cuatro lecciones sobre el liderazgo de servicio

1. Cuanto mayor sea el líder, mayor es el siervo (Mr. 9:35).
2. Las personas líderes incluyen a otras personas cuando sirven (Mr. 9:40).
3. Cualquier servicio prestado tendrá su recompensa (Mc. 9:41).
4. Las personas líderes siervas deben hacerse como niños (Mr. 10:13-16).

Cualidades del liderazgo de servicio

La motivación de la persona líder sierva es reflejar a Cristo y buscar la manera de servir a las demás personas. Su prioridad es mostrar el carácter de Cristo a través del amor y el servicio. El carácter de la persona líder sierva manifiesta ciertas características que podemos resumir de la siguiente:

1. Un carácter forjado por Dios.
2. Ser llamada por Dios.
3. Depender de Dios y no en su propia suficiencia.
4. Mostrar una actitud de amor y empatía hacia las demás personas.
5. Tener disposición al servicio sacrificado.
6. Expresar la compasión de Dios por medio del amor al prójimo.

Conclusión

En el módulo anterior presentamos algunas definiciones acerca del liderazgo cristiano de acuerdo con puntos de vistas de expertos en el tema. En este módulo hemos presentado algunas definiciones acerca del liderazgo de servicio, tanto en el ambiente contemporáneo, como religioso. También hemos presentados algunas características y lecciones acerca de la persona líder sierva de acuerdo con las enseñanzas de Jesús en Marcos 9 y 10. En el próximo módulo presentaremos el poder y la esencia del liderazgo.

[13] Irving, *Liderazgo*, p. 23.

Resumen

Las ideas principales presentada en este módulo son:

1. El liderazgo de servicio es una técnica que se centra en ayudar a las demás personas en vez de gestionar para obtener resultados con el fin de crear un entorno en el que la membresía del equipo pueda prosperar.
2. El liderazgo de servicio es un llamado de parte de Dios. Dios ha llamado al ser humano para que le sirva y le glorifique.
3. La persona líder sierva es aquella que comienza en un nivel ontológico, quién es en su ser. Su motivación es reflejar a Cristo y buscar la manera de servir a los demás.

Preguntas para reflexionar

1. ¿Qué ha aprendido acerca del liderazgo de servicio de acuerdo con Greenleaf?
2. De acuerdo con los relatos de Marcos 9 y10 ¿Qué enseñanzas nos da Jesús acerca del liderazgo de servicio?
3. En sus propias palabras ¿Cómo definiría el liderazgo de servicio?
4. Después de tener claro el concepto del liderazgo de servicio ¿Cómo describiría el liderazgo de servicio de su iglesia?
5. Lea nuevamente Marcos 9 y 10 y describa su liderazgo de acuerdo con la Biblia.

MANUAL DE CAPACITACIÓN PARA LÍDERES LAICOS

MÓDULO 3

Plan de estudio

1. Oración de partura y bienvenida
2. Lectura bíblica: Filipenses 2:1-11
3. Devocional
4. Desarrollo de la clase
    a. La persona líder y el poder
    b. El poder y la esencia del liderazgo
    c. Distorsiones del liderazgo
5. Preguntas de reflexión
6. Tiempo de discusión

EL PODER Y LA ESENCIA DEL LIDERAZGO
MARCOS 10:35-45

Introducción

Cuando pensamos en el liderazgo, no podemos evitar pensar en el poder. No podemos pasar desapercibido que una persona líder eficaz es una persona líder poderosa, pero al mismo tiempo no podemos ignorar que algo peligroso ha entrado en escena cuando el poder se convierte en una obsesión de tal manera que termina convirtiéndose en el foco de atención. Aunque el poder puede asociarse con la sujeción y la opresión, también se le debería ligar a influencia y guía. En un mundo caído, es innegable que el poder tiene el potencial para corromper. Por otra parte, no se puede hacer nada importante sin él.[14] Leighton Ford, haciendo referencia a un ensayo

[14] Mohler, Albert. *Un líder de convicciones: 25 principios para un liderazgo relevante*. (Nashville, TN: B&H Español, 2017) p. 155.

escrito por John Garner, señala que "Garner define el poder como la capacidad de asegurarse los resultados que una persona desea y, al mismo tiempo, evitar aquellos que no desea".[15]

Objetivos

1. Que el estudiantado entienda los conceptos de poder y liderazgo.
2. Que el estudiantado pueda diferenciar entre el liderazgo de poder secular y el liderazgo bíblico.
3. Que el estudiantado pueda tener su propia definición del liderazgo después de haber observado las diferencias de ambos liderazgos.

La persona líder y el poder

Al hablar de liderazgo y poder, no hay un pasaje que refleje tanta tensión entre la naturaleza del poder y del liderazgo como la historia de la petición que Juan y Jacobo le hicieron a Jesucristo en Marcos 10:35–45. Si profundizamos en estos versos, vemos que la reacción de los otros apóstoles y la respuesta de Jesucristo indican con claridad que lo que estaban buscando era el poder posicional y el prestigio que lo acompaña. Juan y Jacobo cayeron en la trampa; confundieron poder con grandeza. Sólo aspiraban a una posición, no a una función.[16] Según Harold Segura, Jesús—ya en su época—describiendo a los líderes políticos decía: "Sabéis que los que son tenidos por gobernantes de las naciones se enseñorean de ellas, y sus grandes ejercen sobre ellas potestad" (Mr.10:42). De acuerdo con Sanchez, Jesús reconoció que, entre los políticos, la búsqueda del poder por el poder mismo es el móvil primordial de casi todas las acciones; el deseo insano de grandeza con el objetivo mezquino y ególatra de enseñorearse de los súbditos y ejercer dominio sobre ellos (v.42b), de adelantar sus propósitos personales sin que importe el bienestar de sus dirigidos.[17] Sin embargo, en el Marcos 10: 43, Jesús enseñó enfatizando que la verdadera grandeza se encuentra en el servir a las demás personas.

[15] Ford, Leighton. *Liderazgo de transformación: Un libro para líderes, escrito por un líder, sobre el Líder supremo de todos los tiempos.* (Editorial Peniel, Buenos Aires, 2010) p. 161.

[16] Sánchez, Jorge Oscar. *El líder del siglo XXI* (Miami, Florida, 2001), p. 67.

[17] Sánchez, *El líder,* p. 67.

El poder y la esencia del liderazgo

De acuerdo con Jorge Sánchez la esencia del liderazgo es motivar e influenciar a las personas seguidoras para conseguir que se hagan las cosas correctas, al poner la convicción al servicio de la acción corporativa. Esto requiere del ejercicio del poder. Pero en esencia, de acuerdo con Robert Mohler, la persona líder es quien define la realidad, anuncia el plan y dirige a cada parte de la organización hacia el objetivo. El poder se encuentra presente en cada etapa de este proceso.[18] Es decir, que no podemos desligar el poder del liderazgo; el poder es la realidad, es parte del liderazgo. Ahora bien, la pregunta es ¿qué haremos con el poder? ¿Lo usaremos para controlar o para edificar y pastorear el rebaño del Señor? En el evangelio de Juan, Jesús ordena a Pedro a pastorear sus ovejas diciendo: "Pastorea mis ovejas" (Juan 21:16b). La orden de "pastorear" claramente tiene un significado más amplio que el mandato de "apacentar" que significa alimentar. Pedro, no sólo debía alimentar al rebaño, sino que lo tenía que cuidar y ser un verdadero pastor para él. Además del alimento, esto implicaba guía, protección, consuelo; y desde entonces esa se ha convertido en una orden no sólo para Pedro sino para todos los pastores y maestros del rebaño.[19]

Cuatro distorsiones del liderazgo

1. El liderazgo no es poder. Liderazgo incluye poder; sin embargo, una persona puede tener la suma del poder sin que eso signifique que sea poderosa.

2. El liderazgo no es posición. El liderazgo va más allá de un título que alguien ostenta por ocupar una posición. El liderazgo es una función una tarea que se debe cumplir.

3. El liderazgo no es personalidad. Las personas líderes vienen de muchas formas, con diferentes estilos y diversas cualidades. Hay personas líderes que son quietas y otras tan ruidosas que uno les puede oír desde la provincia del lado. Algunas

[18] Mohler, Albert. *Un líder de convicciones: 25 principios para un liderazgo relevante* (Nashville, TN: B&H Español, 2017).

[19] Baumler, Gary P. *Juan*, ed. John Braun, Armin J. Panning, y Curtis A. Jahn, La Biblia Popular (Milwaukee, WI: Editorial Northwestern, 1999), p. 292.

hallan su fortaleza en la elocuencia, otras en la capacidad de emitir juicios acertados, otras en el valor.

4. El liderazgo no es una carrera. Ser una persona líder es ser sierva de una misión, de una causa poderosa. El liderazgo no está diseñado para satisfacer la ambición personal de ningún individuo.[20]

Conclusión

En los módulos anteriores, hemos presentados algunos rasgos acerca del liderazgo cristiano, incluyendo algunas características y definiciones de acuerdo con algunas personas expertas en el tema. En este módulo, hemos presentado algunas ideas con relación al poder y al liderazgo, tanto en el ámbito secular, como religioso. También hemos presentado algunos conceptos erróneos acerca del liderazgo. Otro aspecto presentado es el poder y la esencia del liderazgo de acuerdo con algunos principios bíblicos.

Resumen

Las ideas principales presentada en este módulo son:

1. La persona líder y el poder según la Biblia
2. El poder y la esencia del liderazgo de acuerdo con las enseñanzas de Jesús
3. Las distorsiones del liderazgo

Preguntas para reflexionar

1. Lea Marcos 10:35-45 y conteste ¿De qué forma este pasaje se relaciona con usted?
2. ¿Cómo cree usted que las palabras de Jesús cambiaron su manera de pensar acerca del poder?
3. De acuerdo con el pasaje de Marcos 10:35-45 ¿Cuál es la esencia de una verdadera persona líder llamada por Dios?
4. ¿Cuál era la motivación de los discípulos para el liderazgo?
5. ¿Qué aprendizaje pudo obtener de la lectura asignada? Explique.

[20] Sánchez, *El líder,* p. 25.

MANUAL DE CAPACITACIÓN PARA LÍDERES LAICOS
MÓDULO 4

Plan de estudio

1. Oración de apertura y bienvenida
2. Lectura bíblica: Proverbios 29:18
3. Devocional
4. Desarrollo de la clase
    a. La persona líder visionaria
    b. ¿Qué es la visión?
    c. El liderazgo en el Ejército de Salvación
        1) Misión y visión del Ejército de Salvación
    d. La importancia de comunicar la visión con claridad
5. Actividades en grupos
    e. La clase se dividirá en grupos. Cada grupo junto con su persona líder escribirá una visión.
    f. Cada líder comunicara su visión a las demás personas participantes.
6. Tiempo de reflexión

LA PERSONA LÍDER VISIONARIA

Sin profecía el pueblo se desenfrena.
Proverbios 29:18

Introducción

El liderazgo es crítico dentro de la iglesia. Sin embargo, Dios ha dotado a ciertas personas para servir como líderes. Dios ha confiado en esas personas uno de los más preciosos y valiosos regalos: la visión. Solo una persona líder sabe qué hacer con la visión. Solo una persona líder puede poner en orden los recursos necesarios para traer vida a la visión. Dios las escoge cuidadosamente y le proporciona a cada una una visión adecuada a sus circunstancias.[21] Jesús

[21] Barna, George. *El poder de la visión*. (Buenos Aires: Argentina, Editorial Peniel, 2002) p. 26.

tenía una visión clara y convincente porque su visión era sólida. Leighton Ford y Pablo Polischuk, entre otros autores, afirman que la visión es la clave del liderazgo. El liderazgo comienza con una percepción cabal de los propósitos de Dios.

Objetivos

Al terminar esta sesión, el estudiantado deberá poder tener la capacidad de:

4. Determinar por qué es importante tener una visión.
5. Explicar por qué es necesario que toda organización valore la visión.
6. Discernir la diferencia entre visión y misión.

Definición de visión y misión

De acuerdo con las Escrituras, la palabra visión se describe como una experiencia extática en la cual los santos, con plena conciencia de Dios, reciben una palabra especial.[22] Para Barna, la declaración de visión es una clarificación de la dirección y de las actividades específicas que la organización deberá tratar de hacer para desarrollar un ministerio de impacto.[23] ¿Por qué es importante y poderosa la visión? De acuerdo con Justin Irving, la visión es importante y poderosa porque crea un significado para todos en la organización. La visión proporciona un desafío que vale la pena. ¡Es energizante! La visión ayuda a traer el futuro al presente. La visión ayuda a crear una identidad común.[24]

A manera de ejemplo, presentamos la declaración de visión del Ejército de Salvación, la cual establece como su visión:

[22] Ford, Leighton. *Liderazgo de transformación*. (Buenos Aires: Argentina, Editorial Peniel, 2010) 112.

[23] Barna, *El poder*, p. 34

[24] Justin Irving, *LD101 Introducción al liderazgo ministerial*. Educación Móvil Logos (Bellingham, WA: Editorial Tesoro Bíblico, 2021).

> Profundizar en nuestra vida espiritual, unirse en la oración, identificar y desarrollar líderes, aumentar autoapoyo y autonegación enfatizando nuestro ministerio integrado, alcance e involucrar a los jóvenes y los niños, defender y servir a los marginados, fomentar innovación en la misión, comunicar a Cristo sin vergüenza, reafirmar nuestra creencia en transformar, evangelizar y discipular eficazmente y proporcionar calidad recursos de enseñanza.[25]

Misión

La declaración de misión es una definición de los objetivos ministeriales más importantes de una institución religiosa.[26] Para Barna, la misión es esencialmente una declaración de la filosofía en la cual se basa su ministerio. Según Barna, el enunciado de una misión es una declaración extensa y general sobre qué se desea alcanzar y sobre lo que se espera lograr. La misión es, básicamente, una definición de servicio.[27] Un ejemplo de una misión clara y que cumple con su propósito es la declaración de misión del Ejército de Salvación. Nuestra misión está dirigida al mundo de los que sufren, los quebrantados, los desamparados, los desposeídos y los perdidos, alcanzándoles en amor y por todos los medios. Nuestra misión es predicar el Evangelio de Jesucristo y enfrentar las necesidades humanas en Su nombre y sin discriminación.[28]

[25] Declaración de misión del Ejército de Salvación disponible en: http://www.ejercitodesalvacion.es/sobre-nosotros/mision-y-vision

[26] Página web de Pablo A. Jiménez, www.drpablojimenez.com

[27] Barna, *El poder*, p. 34.

[28] http://www.ejercitodesalvacion.es/sobre-nosotros/mision-y-vision

La persona líder visionaria

Leighton Ford señala que la visión es la clave del liderazgo.[29] El escritor Gabriel Flores enuncia que el liderazgo empieza cuando surge una visión. Flores afirma que la visión emerge de las profundidades de nuestra mente, de nuestros genes y que toda esta interacción, siendo inspirada y revelada por Dios a través de la obra del Espíritu Santo, está actuando desde los niveles más profundos de la conciencia.[30] Algunos eruditos afirman que la visión es un catalizador. Recalcan que la persona líder, sobre todo, ha de ser una persona visionaria. ¿Por qué? Porque la visión:

1. Infunde la confianza en la comunidad
2. Inspira respeto en el líder y en la misión
3. Atrae a la comunidad hacia el líder y hacia la misión
4. Anima
5. Inspira
6. Transforma los propósitos en acción

La visión se orienta al futuro. Es una idea clara de lo que Dios quiere lograr a través de usted para construir su reino. La visión requiere integrar sus habilidades y limitaciones personales dentro del plan de Dios para lograr lo que necesita ser hecho y saber cómo esto puede lograrse a través de las personas elegidas.

---

[29] Ford, *Liderazgo*, p. 110.

[30] Flores Ciani, Gabriel. *Neurociencias y liderazgo según Dios: Comprendiendo la mente para desarrollar un líder de fe*, 1ra Edición. (Buenos Aires: Fundación Alianza, 2017), p. 19.

Características y cualidades de la persona líder visionaria

1. Fiel servidora de Dios (Mt. 24:46)
2. Obediente al llamado de Dios (Hch. 5:26)
3. Perseverante en la oración (1 Ts. 5:17)
4. Vivir en santidad (1 P. 1:15)
5. Lectora y hacedora de la Palabra de Dios (Mt. 4:4)
6. Llena del Espíritu Santo (Ef. 5:18)
7. Íntegra de corazón (1 R. 9:4-5)

Conclusión

No cabe duda que Dios tiene una visión específica para cada una de las personas que son sus elegidas. Tiene una misión clara para su iglesia. Como verdaderas personas líderes de Dios, es nuestra obligacion invertir tiempo en la visión y llevarla a cabo. Los primeros líderes misioneros fueron hombres visionarios, quienes tuvieron la capacidad de ver más allá del presente. La persona líder cristiana ha de ser una persona visionaria, con convicción y llena del Espíritu Santo. En el próximo módulo estaremos hablando acerca del llamado y la convicción y presentaremos a la persona líder y el discipulado.

Resumen

Las ideas presentadas en este módulo son:

1. Definición de los conceptos de visión y misión de acuerdo con algunos expertos del tema. La persona líder es una persona visionaria.

2. Las características y cualidades de la persona líder visionaria de acuerdo con la Palabra de Dios.

Preguntas de reflexión

1. En sus propias palabras, defina los conceptos misión y visión.
2. Reflexione sobre la visión y la misión de la iglesia donde sirve y explique de qué manera ha sido implementada en los programas, tanto sociales como eclesiásticos.
3. Escriba su propia visión y explique cómo esta puede funcionar en el ministerio al cual dirige.
4. Considere las características y cualidades de la persona líder visionaria. ¿Con cuáles de ellas se identifica? ¿Por qué? ¿Con cuáles aún está trabajando?
5. Tiempo de preguntas y respuestas

MANUAL DE CAPACITACIÓN PARA LÍDERES LAICOS
MÓDULO 5

Plan de estudio

1. Tiempo de alabanza y adoración
    a. Lectura Bíblica: Samuel 3:4
    b. Devocional
    c. Tiempo de intercesión
    d. Tiempo de testimonio
2. Desarrollo de la clase
3. El llamado de Dios a ejercer un ministerio
    e. El llamado de Moisés
    f. La convicción del llamado
    g. El llamado de Pablo
    h. La convicción del llamado de Pablo

EL LIDERAZGO: LLAMADO Y CONVICCIÓN

Jehová llamó a Samuel; y el respondió: Heme aquí.
Samuel 3:4

Introducción

No existe una situación específica a la que Dios se limita para hacer un llamado. Todas las personas creyentes hemos sido llamadas por Dios al servicio de la iglesia como testigos de Cristo. Pero algunas personas cristianas son llamadas para el cumplimiento de una tarea particular en el reino de Dios.[31] Y en muchas ocasiones, cuando recibimos el llamado de Dios a ejercer un ministerio, nos sentimos incapaces y pensamos que no tenemos las herramientas necesarias para cumplir con la encomienda de Dios. El ser llamadas por Dios para ser personas líderes nos coloca en una posición privilegiada frente al pueblo que conducimos. Pero este

[31] Deiros, Pablo A. «Prefacio a la Edición Electrónica», *Diccionario Hispanoamericano de la misión* (Bellingham, WA: Logos Research Systems, 2006). Accesado en mayo 9, 2023, número de página no provisto.

privilegio, fundado en nuestro llamado divino, no es para nuestra gloria sino para honra del Señor que nos llamó.[32]

Objetivos

Después de esta sesión, el estudiantado deberá tener la capacidad de:

1. Tener una comprensión clara del llamado de Dios en sus vidas.
2. Podrán identificar cuál es el propósito de Dios en su vida ministerial.
3. Podrán discernir la diferencia entre "llamado" y "convicción".

El llamado de Dios a ejercer un ministerio

El llamado de Moisés

Si estudiamos parte de la vida de Moisés después que partió de Egipto—en Éxodo 3:1-10 y 4:1—lo primero que observamos es que Dios llama a Moisés y le da la encomienda de liberar a su pueblo de las manos opresoras de faraón. Si profundizamos más en la narración, observamos la actitud de Moisés ante Dios y el llamado. En primera instancia, Moisés se sintió incompetente para cumplir con el llamado de Dios. Muchas veces nos olvidamos de que no por medio de nuestras propias fuerzas o conocimientos que ejercemos el llamado de Dios en nuestras vidas y nos olvidamos de que es bajo el poderío de Él, quien nos llama y nos capacita para cumplir con su encomienda. A pesar de todas las evidencias de seguridad que Dios le dio a Moisés, aun así, él no se sentía capaz de cumplir con la misión que Dios había puesto en sus hombros.

A través de las Escrituras, vemos cómo Dios da poder a sus personas elegidas para que ejerzan sus ministerios con eficacia. Dios no abandona a sus hijos e hijas; siempre respalda a quienes Él llama. Sin embargo, a pesar de la promesa que Dios le hizo a Moisés de que no iba a

[32] Pablo A. Deiros, *Liderazgo Cristiano*, Formación Ministerial (Buenos Aires: Publicaciones Proforme, 2008), p. 152.

dejarlo solo, Moisés todavía se sentía inseguro e incapaz de cumplir con la misión de Dios y trató de evadir la encomienda poniendo como excusa su problema para el habla, describiéndose como alguien que no era un "hombre de palabras". Pero a Moisés no les funcionaron las excusas; cuanto más incapaz se sentía, más Dios le daba las herramientas necesarias para cumplir con sus encomiendas. Aún cuando pensaba que por su deficiencia lingüística no podía enfrentar a faraón, Dios le envío a su hermano Aarón para que hablara por él.

Convicción del llamado de Dios

Al estudiar y profundizar en los líderes levantados por Dios en las Escrituras, notamos que trató con cada uno de ellos de manera diferente. Los llamó a cada uno de manera distinta y les asignó diferentes encomiendas. David Harley afirma que: Abraham escuchó que Dios le hablaba (Gn. 12:1); Moisés vio una zarza ardiendo (Éx. 3:2); Isaías tuvo una visión (Is. 6:1). Amós tuvo una creciente convicción interior (Am. 3:8); Pablo tuvo una visión (Hch. 16.9). Algunos fueron guiados por sucesos inusuales o sobrenaturales. Otros se convencieron de que Dios los estaba guiando en una determinada dirección por medio de la oración, la lectura de la Palabra, el consejo de otros o las circunstancias.[33]

La "convicción" es tener plena confianza en la persona de Dios y en su propósito en nuestras vidas como personas líderes llamadas por Dios. Este propósito se comprueba consultando la Palabra de Dios en oración y entrega. Jesús dijo: "El que quiera hacer la voluntad de Dios, conocerá si la doctrina es de Dios, o si yo hablo por mi propia cuenta" (Jn. 7:17). El propósito de Dios se manifiesta en el "siervo" que tiene una actitud de adoración y un corazón renovado.

[33] Harley, C. David. *Preparándolos para servir: La capacitación del misionero transcultural* (Wheaton, Illinois: Comisión de Misiones Alianza Evangélica Mundial (WEF), 1997), p. 84.

El llamado del apóstol Pablo

Al leer la historia del llamado del apóstol Pablo en el libro de los Hechos, observamos que su llamado fue claro y específico. Pablo conoció personalmente el llamado misionero en su propia vida, así como la iglesia lo recibió colectivamente. Este llamado fue primero revelado a Ananías, el primero que discipuló al recién convertido Saulo. Ananías compartió la palabra de Jesús con Pablo antes de su bautismo (Hch. 9:15–17). El propósito divino fue confirmado después personalmente por el Señor Jesús, cuando Pablo predicaba en el templo en Jerusalén (Hch. 22:17–21). Finalmente, cuando Pablo ministraba en la iglesia de Antioquía, el Espíritu Santo lo llamó a él y a Bernabé para ser apartados públicamente para un ministerio transcultural a los gentiles (Hch. 13:1–4). Aunque hubo un lapso de tiempo importante entre ambas, estas confirmaciones subjetiva y objetiva, formaron parte del proceso de preparación (Gál. 1:15–16).[34] Su identidad estaba centrada en la realidad de haber sido llamado y apartado por Dios para un ministerio apostólico. En Gálatas 1:15, Pablo es más específico: "Dios me había apartado desde el vientre de mi madre y me llamó por su gracia". La experiencia de Jeremías fue similar (Jer. 1:5).[35]

Convicción del llamado de Pablo

Según el comentarista Guillermo Taylor, con la finalidad de que Pablo entendiera la sencillez del Evangelio, sus valores anteriores y sus convicciones religiosas como fariseo

[34] Taylor, Guillermo D. ed., *Demasiado valioso para que se pierda* (Wheaton, IL: Alianza Evangelica Mundial (WEF), 1997), p. 157.

[35]Deiros, *Liderazgo*, p. 152.

necesitaban una transformación radical.[36] En Hechos 9:19-31 observamos que, después de su bautismo e instrucción inicial por parte de los discípulos en Damasco, Pablo empezó a proclamar el mensaje de Jesús. Más tarde, a través de la enseñanza de la doctrina de los apóstoles de la Iglesia en Jerusalén y su convivencia con los discípulos durante esa corta estadía, le dieron la formación necesaria para sus nuevas convicciones y creencias. Taylor afirma que el entendimiento fundamental de una vida Cristocéntrica y la unicidad de la revelación bíblica capacitaron a Pablo para declarar después que el Evangelio no es una comodidad que se pueda vender, ni una filosofía que se pueda acomodar a las diversas interpretaciones culturales (2 Cor. 2:17; Col. 2:2–5).[37]

Conclusión

Sin duda alguna, el llamado de Dios es una carga que por momentos es difícil de llevar, pero nos ofrece la satisfacción de trabajar para Aquel que dio la vida por toda la humanidad. A pesar de nuestras debilidades, Dios en su infinita misericordia nos llamó a servirle y nos encomendó a cada uno de nosotros una misión diferente y responsabilidades diferentes que en muchas ocasiones, al igual que Moisés, nos sentiremos incapaces de realizar. Pero a pesar de nuestras incapacidades, podemos tener la plena convicción de la promesa de Dios y el propósito del Él en nuestras vidas.

[36] Taylor, *Demasiado valioso*, pp. 156–157.

[37] Taylor, *Demasiado valioso*, p. 156

Resumen

Las ideas presentadas en este módulo son:

1. El llamado de Dios a ejercer un ministerio a pesar de las vicisitudes de la vida.
2. La convicción del llamado de Dios al ministerio.
3. La presencia de Dios en el llamado de sus personas elegidas.

Pregunta de reflexión

1. ¿De qué manera o circunstancia recibió el llamado de Dios a ejercer un ministerio?
2. ¿Cuándo piensa en las circunstancias de Moisés cuándo Dios lo llamó, de qué manera el llamado de Moisés se relaciona con su llamado? Explique.
3. Defina en sus propias palabras los conceptos “llamado” y “convicción”.
4. ¿Cómo impactó en su vida la convicción que Pablo tenía de su llamado?
5. Después de leer Ro. 1:1, Ef. 1:1, Col. 1:1 y 1 Co. 1:1 ¿Qué similitudes encuentra en estos pasajes del llamado del apóstol Pablo y de qué manera se relacionan con su llamado?
6. Tiempo de preguntas y respuestas

MANUAL DE CAPACITACIÓN PARA LÍDERES LAICOS

MÓDULO 6

Plan de estudio

1. Oración de apertura y bienvenida
2. Lectura bíblica: Mateo 28:19
3. Devocional
4. Tiempo de meditación
5. Desarrollo de la clase
    a. Definición de discipulado
    b. Elementos del discipulado
    c. Liderazgo y discipulado
    d. El discipulado y la formación de líderes
6. Tiempo de reflexión

LIDERAZGO Y DISCIPULADO

"Por tanto, id, y hacer discípulos a todas las naciones"
Mt. 28:19

Introducción

Vivimos en un mundo donde los valores morales y la ética se han perdido. Esta situación social ha puesto la fe cristiana en la mirilla; la fe es constantemente observada sobre cosas con las que no estamos de acuerdo. A esto se le añade, no solo la crisis existencial de un liderazgo efectivo, sino también la falta de modelos eficaces de liderazgo, tanto a nivel político como social. Esta crisis de liderazgo también se manifiesta en la iglesia.[38] En este módulo estamos

[38] Jiménez, Pablo A. *Liderazgo vital: Sobre teología y liderazgo pastoral*. (Publicado por Prediquemos Inc., 2022), p. 77.

presentando el modelo más efectivo que nos ayudará en el desarrollo de un liderazgo eficaz. Jesús de Nazaret estableció el modelo efectivo para el desarrollo de líderes: El discipulado.[39]

Objetivos

Después de esta sesión, el estudiantado será capaz de:

4. Tener una compresión clara acerca del llamado de Dios a hacer discípulos.
5. Tener un claro entendimiento de lo que es ser un "discípulo" y "discipulado".
6. Establecer una visión de discipulado en la formación de líderes.

Definición de discipulado

De acuerdo con Pablo Jiménez, el discipulado es un llamado de parte de Dios hacia la humanidad. Es un llamado a aceptar el señorío de Jesucristo y a someterse voluntariamente a su dirección como maestro.[40] Es decir, que el discipulado es la acción de enseñar y capacitar a otras personas para formar su carácter hasta llegar a la estatura de Cristo (Ef. 4:13). Para que la iglesia goce de un liderazgo proactivo, tiene que discipular. La iglesia es una red de discipulado donde una persona que no conoce la fe, llega ser cristiana, para después enseñarle la fe a quienes aún no han creído.[41] Un discípulo es una persona que sigue las enseñanzas de un maestro. Es una persona que aprende a los pies de un artesano o de un maestro, observando primero, haciendo varias tareas después, y finalmente convirtiéndose en maestro.[42]

---

[39] Jiménez, *Liderazgo vital*, p. 77.

[40] Jiménez, Pablo A. "*El Pastor y la predicación: Cómo desarrollar sermones bíblicos".* Curso doctoral, Gordon-Conwell Theological Seminary, 2021, Notas de clase.

[41] Jiménez, *Liderazgo* vital, p. 42.

[42] Jiménez, *Liderazgo vital*, p. 78.

Liderazgo y Discipulado

Al adentrarnos en los evangelios, podemos observar el ministerio pedagógico de Jesús a través de sus parábolas. La enseñanza fue la herramienta principal de Jesús para la capacitación de líderes a través de todo su ministerio. En los relatos bíblicos vemos que, a pesar de las grandes multitudes que les seguían, Él dedicó todo su tiempo a la capacitación de un grupo de individuos que él mismo seleccionó y que más tarde se les conoció como discípulos. Su llamado al discipulado fue primeramente dado a los Doce, después a los Setenta (Lc. 10:1), y de allí entregado para su proclamación a través de todo el mundo. Esto es lo que se conoce como la Gran Comisión que les fue dada sobre un monte alto de Galilea: "Por tanto, id, y haced discípulos a todas las naciones...enseñándoles que guarden todas las cosas que os he mandado" (Mt. 28:19).[43] Aún después de su resurrección, Jesús continuó capacitando a sus discípulos a través de sus enseñanzas. Hechos 1 nos revela que Jesús ministró a sus discípulos por cerca de 40 días.[44] Algo que no podemos pasar por alto es que, para que la iglesia goce de un liderazgo proactivo, tiene que discipular. "La iglesia es una red de discipulado, donde una persona que no conoce la fe llega ser cristiana, para después enseñarle la fe a quienes aún no han creído".[45]

Elementos del discipulado

En esta sesión listaremos algunos elementos importantes del discipulado que toda persona líder debe tomar en cuenta. Primero, de acuerdo con las narraciones de los evangelios, el discipulado implica una respuesta al llamado de Jesús. Segundo, es un aprendizaje que perdura

[43] Gibson, O. J. *Principios bíblicos del discipulado*, trans. Santiago Escuain (Cupertino, CA: DIME, 2004), p.7.

[44] Jiménez, *Liderazgo vital*, p. 79.

[45] Jiménez, *Liderazgo vital*, p. 42.s

toda la vida. Tercero, el discipulado incluye aprender en comunidad. Los discípulos aprendían unos de otros al ir respondiendo las preguntas que Jesús les planteaba y al compartir junto con su Maestro. Cuarto, el discipulado implica una vida de servicio y entrega. Quinto, el discipulado significa enseñar como Jesús enseñó.

Un aspecto importante en el discipulado está basado en las relaciones. Las relaciones interpersonales entre Jesús y sus discípulos jugaron un papel importante en su formación como futuros líderes de la Iglesia Primitiva. Ogden señala que las relaciones de discipulado se adaptan al proceso de crecimiento de las personas. El evangelio de Lucas revela que Jesús pasó la mayor parte de su tiempo con sus discípulos pues caminaba con ellos y comía con ellos. A través de esta convivencia, los capacitó con sus enseñanzas y con su ejemplo, los empoderó y luego los envió. Ellos no solo recibieron de su Maestro su capacitación personal, sino que también experimentaron su amor. Por lo tanto, la relación maestro-discípulo es importante para el desarrollo de personas líderes efectivas. Jesús enfatiza la continuidad en la relación entre el maestro y su discípulo, afirmando que un "discípulo no es superior a su amo" y diciendo "Basta con que el discípulo sea como su maestro" (Mt. 10: 24–25 NVI, Lc. 6:40).[46] El ambiente de aprendizaje y formación de los discípulos no ocurrió en un aula sino en el diario vivir junto a Jesús.

Discipulado y formación de líderes

Como personas formadoras de líderes es importante que nuestras propias vidas sean un ejemplo meritorio de seguir. El apóstol Pablo exhortaba a los corintios que fueran imitadores de Él (1 Co. 11:1). Es importante que nuestras vidas modelen a Cristo, que nuestras vidas estén

[46] Nylund, Jan H. «Teacher», ed. John D. Barry y Lazarus Wentz, *Diccionario Bíblico Lexham* (Bellingham, WA: Lexham Press, 2014).

centradas en Cristo Jesús. Al indagar en los evangelios, vemos que parte del proceso de la formación de los discípulos fue a través de las enseñanzas de Jesús, enseñanzas que más tarde se recopilarían en los evangelios y se convertirían en herramientas de discipulado. En el libro de los Hechos encontramos que los discípulos predicaban en las sinagogas, pasaban tiempo buscando la dirección de Dios a través de la oración, ayunaban, echaban fuera demonios, sanaban enfermos, y reflejaban a Jesús tanto en sus palabras como en sus acciones. La gente sabía que eran discípulos de Cristo precisamente porque ellos reflejaban a Cristo en todo lo que hacían. La convivencia de Jesús con sus discípulos les sirvió de adiestramiento para cumplir con el llamado de "hacer discípulos".

Conclusión

No cabe duda de que el discipulado es una herramienta clave para el desarrollo de un liderazgo proactivo y eficaz. En los evangelios podemos observar que Jesús, a través de sus métodos pedagógicos y las relaciones interpersonales que sostuvo con sus discípulos, estos jugaron un papel importante para la capacitación y la formación de sus discípulos, a los que más tarde empoderó para que pudieran seguir con el ministerio de la evangelización y el discipulado (Mt. 28.19, Lc. 9: 1-6, Hch. 1:8). Algunos escritores, entre ellos Pablo Jiménez, sostienen que todas las personas creyentes somos llamadas a ser discípulas y a discipular, afirmando que el discipulado capacita a la persona creyente para vivir correctamente para Dios y así influir en su comunidad, en la nación y en el mundo entero, usando el método de preparar a hombres y mujeres para que lleguen a ser discípulos que verdaderamente representen al Salvador en el mundo.

Resumen

Las ideas presentadas en este módulo son:

1. Definición de los conceptos “discípulo” y “discipulado”
2. La capacitación y la formación de líderes a través del modelo de Jesús
3. La importancia de las relaciones interpersonales en la formación del liderazgo
4. La enseñanza a través del ejemplo de acuerdo con los principios bíblicos

Preguntas de reflexión

1. De acuerdo con los evangelios ¿Qué métodos de enseñanzas utilizó Jesús para la capacitación y la formación de sus discípulos? Explique.
2. Lea Mateo 28:1-19. Observe todos los detalles presentados en estos versículos. ¿Qué sucesos estaban aconteciendo antes de que Jesús pronunciara la Gran Comisión? ¿De qué manera estos acontecimientos afectaron a los discípulos?
3. De acuerdo con su criterio, explique de qué forma el discipulado ha sido una herramienta clave para su formación espiritual.
4. De acuerdo con el relato de Lucas 9:1-10, Jesús envió a sus discípulos de dos en dos para recibir un entrenamiento práctico. Haga un listado de acuerdo con sus observaciones de cómo Jesús los preparó para esta experiencia ministerial.
5. ¿Cuál fue la actitud de Jesús cuando los discípulos regresaron? ¿Qué implicaciones tiene para usted la enseñanza de este pasaje?

Tiempo de preguntas y respuestas

MANUAL DE CAPACITACIÓN PARA LÍDERES LAICOS

MÓDULO 7

Plan de estudio

a. Lectura bíblica: Lucas 6:12
b. Devocional
c. Tiempo de meditación y oración

2. Desarrollo de la clase
3. Perspectivas del liderazgo en la época neotestamentaria.
    a. Preparación de Jesús
    b. La estrategia de capacitación de Jesús para equipar a sus discípulos
    c. La enseñanza y aplicación de las Escrituras
    d. Características esenciales del liderazgo cristiano

PERSPECTIVAS DEL LIDERAZGO Y LA FORMACIÓN DE EQUIPOS EN LA ÉPOCA NEOTESTAMENTARIA

En aquellos días él fue al monte a orar, y pasó la noche orando a Dios. Y cuando era de día llamó a sus discípulos, y escogió a doce de ellos.
Lucas 6:12-13

Introducción

El ejemplo más efectivo de liderazgo lo encontramos en Jesús de Nazaret. Su ministerio representa el modelo de liderazgo más importante a seguir. Victor Cuarta señala que el modelo de liderazgo que Jesús implementó es útil para desarrollar nuevos modelos de capacitación para líderes y pastores emergentes.[47] Comencemos primero con la preparación de Jesús para el ministerio.

Objetivos

Después de esta sesión, el estudiantado deberá tener la capacidad de:

5. Tener una comprensión clara del liderazgo en la época neotestamentaria.
6. Tener una comprensión clara de la importancia de la oración en la toma de decisiones.

[47] Cuartas, Víctor H. *Capacitando líderes hispanos* (Resource Publications: Eugene, Oregón, 2010), p. 54.

7. Desarrollar e implementar un plan estratégico para la iglesia de acuerdo con el modelo de Jesús.
8. Tener una compresión amplia de la importancia de ejercer su ministerio a la luz de las Escrituras.

La persona líder y el liderazgo

La preparación de Jesús

La preparación de una verdadera persona líder comienza en la búsqueda de la presencia de Dios. Oswald Sanders afirma que la persona líder espiritual debe sobrepasar al resto de la iglesia, sobre todo en la oración. La oración es la expresión más antigua, universal e intensa del instinto religioso.[48] Al leer Lucas 5:16, tenemos una afirmación general que arroja vívida luz sobre la práctica diaria de Jesús.[49] Esta práctica de Jesús la podemos apreciar reiteradamente en los evangelios. Tanto Mateo 10:1-4, Marcos 3:13-19 como Lucas 6:12 nos revelan que Jesús pasó por un proceso de preparación para cumplir con la voluntad de su Padre antes de comenzar su ministerio. De acuerdo con los evangelios, Jesús pasó treinta años de su vida fuera del ojo público, adquiriendo conocimiento de parte de su Padre en preparación para el ministerio. Según algunos comentaristas, durante estos treinta años, Jesús obtuvo educación en el trabajo y en el pensamiento, desarrollando una concepción clara de su misión. Esto nos da a entender que la preparación y la capacitación son elementos claves para el ministerio. En su preparación, Jesús:

1. Se presenta por primera vez al mundo en su bautismo.
2. Pasó cuarenta días en el desierto siendo tentado después de su bautismo, así como Israel fue probado en el desierto después de atravesar el Mar Rojo.
3. Confió en las Escrituras.
4. Mantuvo una relación íntima con su Padre a través de la oración.
5. Ayunó.

[48] Sanders, J. Oswald. *Liderazgo espiritual* (Grand, Rapids, Editorial Portavoz, 1994), p. 87.

[49] Sanders, *Liderazgo espiritual,* p. 89.

La estrategia de capacitación de Jesús para equipar a sus discípulos

La preparación de Jesús para equipar a sus discípulos incluyó los siguientes aspectos: la oración, la enseñanza de las Escrituras, el enfoque en la salvación, enseñanzas espontáneas, capacitación continúa y una búsqueda de los principios teológicos básicos.

La oración y el estudio de las Escrituras formaban parte del diario vivir de Jesús. El Maestro Galileo pasó mucho tiempo en oración, y de esto les dio ejemplo a sus discípulos desde los comienzos de su ministerio (Lc. 6:12). De acuerdo con las Escrituras, Jesús solía apartarse para estar solo durante tiempos específicos de oración con su Padre. A lo largo de todo su ministerio, Jesús les enfatizó a sus discípulos la importancia de una vida de oración, compartiendo así las implicaciones de la oración.

La enseñanza y aplicación de las Escrituras

Jesús no solo conocía las Escrituras, sino que también vivía la Palabra de su Padre. Fue un Maestro cuyas enseñanzas se basaban en su autoridad personal. Marcos 1:21b dice: “entrando en la sinagoga, enseñaba”. Luego en el versículo 22b, dice: “porque les enseñaba como quien tiene autoridad”. Utilizó elementos de la naturaleza para explicar algunos de los principios del Reino a sus discípulos, incluyéndolos en sus parábolas para facilitar el entendimiento de la gente. Su enfoque principal era compartir un Evangelio de salvación: “el vino a salvar lo que se había perdido” (Lc.9:10). Todas sus enseñanzas y dichos emitían un mensaje salvífico, transformando la vida de su audiencia. Sus métodos de impartir enseñanzas eran eficaces. Jesús no solo ministró a sus discípulos, sino también a todas las personas que encontró durante el tiempo de su ministerio terrenal. Jesús utilizó diferentes tipos de enseñanzas para ministrar a las necesidades

de la gente. Enseñó y practicó ejemplarmente los principios del Reino mientras vivía en medio de ellos. Habló la verdad, a pesar de las circunstancias. Fue espontáneo, aunque se mantuvo siguiendo la agenda de su Padre. La capacitación de sus discípulos comenzó tan pronto de dispuso a hablar con la gente. En algunas ocasiones, Jesús enfatizaba el significado que quería transmitir y los discípulos hacían preguntas para clarificar algunos principios (Mt. 13:1-19).

No cabe duda de que Jesús adiestró y capacitó a sus discípulos para el ministerio. Algunas características sobre el entrenamiento de los doce son:

1. Respondieron al llamado de Jesús
2. Fueron nombrados y establecidos por Jesús (Mc.13: 14ª)
3. Recibieron la autoridad de Jesús para "sanar enfermedades y para echar fuera demonios" (v.15).

Luego de pasar por este proceso de capacitación, Jesús expuso a sus discípulos al campo misionero y realizó varios milagros. También los puso a prueba en varias ocasiones para evaluar cuánto habían aprendido.

Formación del equipo

Formando equipos sanos y funcionales

Una función fundamental de las personas en posiciones de liderazgo es la selección de las personas líderes que formarán su equipo de trabajo. El ministerio basado en equipos permite tomar fuerzas unas de las otras y contribuir al bien común, a partir de los dones otorgados por Dios y la experiencia de vida.[50] Ahora bien, el requisito previo para formar equipos nace de la enseñanza del Nuevo Testamento sobre el compañerismo. Según Eddie Gibbs, es el

[50] Gibbs, Eddie. *Liderar en una cultura de cambios.* (Buenos Aires: Editorial Peniel, 2007), p. 118.

compañerismo con el Evangelio (Fil. 1:5) lo que une a todas las personas quienes han entregado sus vidas a Jesucristo como Salvador y Señor. Es compañerismo con el Padre (1 Jn 1:3). También es compañerismo con el Espíritu Santo (Fil. 2:1). Y es compañerismo unas con las otros como resultado de la obra redentora de la Trinidad (1 Jn. 1:7).

Factores en la formación de grupos

De acuerdo con Pablo Polischuk, las personas se agrupan para suplir sus necesidades de alguna forma. También hay tareas que se logran en grupos, porque las personas no pueden bastarse por sí mismas. Afirmando que, aparte de tales conjeturas, se ha presentado la noción ambiental que subraya que la proximidad, el contacto y la interacción constante son variables que entran en juego la formación de grupos voluntariamente asociados. Entre los grupos eclesiásticos considerados por Polischuk, los factores de atracción interpersonal incluyen las siguientes variables:

1. Las creencias personales bíblicas
2. Las prácticas congregacionales
3. Las necesidades personales
4. Las aflicciones denominacionales
5. Las culturas y la etnicidad
6. El nivel socioeconómico[51]

Al momento de elegir al equipo de trabajo, es importante tomar en cuenta sus afinidades o intereses. Esto facilita acomodar a las personas integrantes a pesar de sus diferencias y promover el funcionamiento armonioso del grupo.

[51] Polischuk, Pablo. *Poniendo los puntos sobre las íes: Consideraciones acerca del liderazgo de grupos* (Deerfield Florida: Editorial Vida, 1996), p. 234.

Cualidades de un equipo ideal

Las relaciones interpersonales son esenciales para dirección del y la conexión con el equipo. No se puede construir un equipo sin vinculación. El éxito de todo equipo de trabajo depende de la protección que se provean de los unos con los otros. Nuestra identidad se establece, desarrolla y afirma a través de las relaciones. En la Biblia, encontramos ejemplos de la formación de equipos saludables y funcionales, como es el caso de Jesús y sus discípulos. Después de la ascensión de Jesús, los discípulos trabajaron en equipo para dirigir la iglesia de Jerusalén. Cuando la iglesia de Antioquia comisionó a sus líderes, envió a Bernabé y a Pablo. Luego, cuando Bernabé y Marcos se fueron a Chipre, Pablo tomó a Silas como compañero ministerial y fue a Listra, donde luego se les unió Timoteo (Hch. 16:1-5). Pablo no solamente creía en el ministerio en equipo para sus aventuras itinerantes de plantador de iglesias, sino que también estableció equipos de ancianos para dirigir las iglesias (Hch. 11:30, 14:23; Fil. 1:1; 1 Ti 5:17). John Maxwell dice que "no se puede construir un equipo sin vinculación".[52]

La relación de pacto es otras de las cualidades del equipo ideal. La relación de pacto en un equipo forja visión, crea cultura, promueve la colaboración, construye confianza, fomenta la mutua capacitación y establece un ambiente conducente al aprendizaje. Este tipo de relación de pacto permite que los miembros de un equipo se cuiden entre sí, pues ahora tienen un propósito en común. Otra cualidad es un compromiso firme con una clara misión. Una misión claramente explicada asegura que todas las personas entiendan y compartan el mismo llamado. Jesús tenía clara cuál era su misión, la cual transmitió a sus discípulos, quienes la abrazaron y más tarde la

[52] Maxwell, John C. *Desarrolle los líderes que están alrededor de usted.* (Nashville: Editorial Caribe, 2006), p. 136.

compartieron con otras personas. La membresía de un buen equipo cristiano está dispuesta a pagar el precio.[53] El éxito del equipo llega como consecuencia del sacrificio, y ésta es la buena disposición de pagar el precio.[54]

Conclusión

El liderazgo es más que establecer metas y motivar a las personas a movilizarse para que estas metas se lleven a cabo. El liderazgo cristiano es más que eso; es el desbordamiento de una vida dedicada a la búsqueda de Dios y a servir a otras personas para que juntas podamos lograr los fines para los que Él nos ha llamado. Nadie puede hacerlo solo y ningún grupo puede lograrlo sin un "liderazgo eficaz".[55] Queda claro que es necesario adiestrar continuamente al liderazgo local de nuestras iglesias hispanas del territorio este de Estado Unidos. Es necesario que los oficiales directivos sean el motor principal de este plan piloto y que promuevan estos adiestramientos entre sus líderes. La revitalización del liderazgo local no debe limitarse a unas cuantas semanas de capacitación. Por el contrario, es necesario que sea prioridad para la pastoral de la iglesia. Esta visión de capacitación teológica debe ser compartida diligentemente a través de sermones, estudios bíblicos, reuniones dominicales y otras formas de manera que el liderazgo actual y el futuro liderazgo puedan internalizar la visión.

[53] Gibbs, *Liderar,* pp. 129 y 138.

[54] Maxwell, *Desarrolle los líderes,* p. 146.

[55] Wiersbe, Warren W. *Llamado a ser líderes de Dios* (Grand Rapids, Michigan: Editorial Portavoz, 2012), p. 19.

Resumen

Las ideas presentadas en este módulo son:

1. La preparación de una verdadera persona líder
2. La preparación de Jesús para equipar a sus discípulos
3. Enseñanzas y aplicación de las Escrituras.
4. La formación de equipos sanos y funcionales.
5. Factores en la formación de grupos.
6. Cualidades de un equipo ideal.

Preguntas de reflexión

1. ¿Cómo definiría usted la palabra discípulo?
2. ¿Cuáles características de la preparación de Jesús puede usted apreciar según el relato de Lucas 6:12-13?
3. ¿De qué manera ha influenciado la preparación de Jesús en su preparación como líder de su iglesia local?
4. ¿Qué cualidades puede usted observar en las enseñanzas de Jesús?
5. Según su criterio ¿Por qué el trabajo en equipo es importante y cómo esto beneficia a su comunidad de fe?

Tiempo de preguntas y respuestas

BIBLIOGRAFÍA

Agosto, Efraín. *Liderazgo de servicio: Jesús y Pablo*. (St. Louis, MO: Copyright by Efraín Agosto, 2005).

Banks, Robert & Ledbetter, Bernice. *Las dimensiones del líder* (Buenos Aires: Editorial Peniel, 2008).

Barna, George. *El poder de la visión: Cómo captar la visión para desarrollar tu liderazgo.* (Buenos Aires, Argentina: Editorial Peniel, 2002).

_____. *Leaders on Leadership,* (Grand Rapids, MI: Baker Books, 1997).

Blanchard, Ken & Hodges, Phil. *Un líder como Jesús* (Nashville, TN: Grupo Nelson, 2012).

Blandino, Stephen, *Haz que valga la pena: Lecciones del liderazgo de Moisés*. https://influencemagazine.com/-/media/Influence/InfluenceDownloads/Make-It-Count/MIC_Spanish_Discussion_Apr-Jun_2021.pdf

Brown, Steve A. *Centrados en Jesús*. (Trujillo, Perú: Editora Grafica Real S.A.C., 2022).

Bustle, Louie & Toler, Stan. *Cada uno gana uno.* (Kansas City, KS: Beacon Hill Press, 2006).

Calderón, Wilfredo. *Liderazgo cristiano: Nueve elementos esenciales.* (Miami, FL: Gospel Press, Senda de Vida Publishers, 1999).

Carro, Daniel, et al. *Comentario bíblico mundo hispano: Hechos*. (El Paso, TX: Editorial Mundo Hispano, 1993).

Cevallos, Juan Carlos. *Comentario Bíblico Mundo Hispano, Tomo 19: Romanos.* (El Paso, TX: Editorial Mundo Hispano, 2006).

Clinton, J. Robert. *La formación de un líder: Reconozca las lecciones y las etapas del desarrollo de líderes*. (Carol Stream, IL: Tyndale House Publishers, 2012)

Comiskey, Joel. *Cómo dirigir un grupo celular con éxito para que la gente desee regresar*. (Moreno Valley, CA: CCS Publishing, 2023).

Cuartas, Víctor H. *Capacitando líderes hispanos* (Resource Publications: Eugene, OR, 2010).

Deiros, Pablo A. *Diccionario Hispanoamericano de la misión* (Bellingham, WA: Logos Research Systems, 2006).

_____. *Liderazgo cristiano: Formación ministerial* (Buenos Aires, Argentina: Publicaciones Proforme, 2008).

Eims, LeRoy. *Cómo ser el líder que debieras ser.* (Barcelona, España: Editorial CLIE, 2005).

Ford, Leighton. *Liderazgo de transformación: Un libro para líderes, escrito por un líder, sobre el Líder Supremo de todos los tiempos* (Buenos Aires, Argentina: Editorial Peniel, 2010).

Francis, William W. *Building Blocks of Spiritual Leadership*, (Peabody, MA: The Salvation Army, Crest Books, 2015), p. 123.

Gerhard, Kittel; Gerhard, Friedrich & Bromiley, Geoffrey W. *Compendio del diccionario teológico del Nuevo Testamento.* (Grand Rapids, MI: Libros Desafío, 2002).

Gibbs, Eddie. *Liderar en una cultura de cambios*. (Buenos Aires, Argentina, Editorial Peniel, 2007).

Jiménez, Carlos. *El liderazgo bíblico genuino*. (Nashville, TN: Editorial Caribe, 1997)

Jiménez, Pablo A. *Liderazgo vital: Sobre teología y liderazgo pastoral.* (Mebane, NC: Publicado por Prediquemos Inc., 2022).

Kouzes, James M., & Posner Barry Z. *El desafío del liderazgo: Reflexiones cristianas.* (Buenos Aires Argentina: Editorial Peniel, 2010).

Lalut, Enrique. *Somos un pueblo especial*. (West Nyatt, NY: Producido por Hispanic World para el Ejército de Salvación, 1986).

Leys, Lucas. *El mejor líder de la historia* (Grand Rapids, MI: Editorial Vida, 2015).

_____. *Liderazgo generacional*. (Dallas, TX: e625, 2017).

Longenecker, Richard. *Patterns of Discipleship in the New Testament*. (Grand Rapids, MI: Wm. B. Eerdmans Publishing Co., 1996).

MacArthur, John. *Biblia de estudio.* (Nashville, TN: Grupo Nelson, 2015).

_____. *Doce hombres comunes y corrientes.* (Nashville, TN: Editorial Caribe, 2004).

_____. *Filipenses, Colosenses y Filemón*, *Vol. 1, Comentario MacArthur del Nuevo Testamento.* (Grand Rapids, MI: Portavoz, 2012), p. 20.

_____. *1 y 2 Tesalonicenses, 1 y 2 Timoteo, Tito*, *Vol. 4, Comentario MacArthur del Nuevo Testamento.* (Grand Rapids, MI: Portavoz, 2012).

Mancini, Will. *Iglesia única: Cómo los líderes misionales desarrollan visión, captan la cultura y crean movimientos.* (Miami, FL: Editorial Vida, 2014).

Martínez, Juan & Branson, Mark. *Iglesias, culturas y liderazgo: Una teología práctica para congregaciones y etnias.* (Miami, FL: Editorial Vida, 2013).

Mata, Máximo. *Primero siervo, después líder: Entendiendo que para liderar primero hay que servir*. (Union City, NJ: Impreso en los Estados Unidos de America, 2020)

Maxwell, John C. *Desarrolle los líderes que están alrededor de usted*. (Nashville, TN: Grupo Nelson, 2017).

_____. *Las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo*. (Nashville, TN: Grupo Nelson, 2002).

_____. *21 Leyes del liderazgo en la Biblia.* (Nashville, TN: Grupo Nelson, 2021).

_____. *La Biblia de liderazgo de Maxwell. Actualizada y ampliada*. (Miami, FL: Editorial Vida, 2017).

_____. *Liderazgo eficaz: Como influenciar en los demás.* (Miami, FL: Editorial Vida, 2002).

Mohler, Albert. *Un líder de convicciones: 25 principios para un liderazgo relevante* (Nashville, TN: B&H Español, 2017).

Morales, Maynor. *Atrévete a empoderar ¡Ahora mismo! Desarrollo de líderes en la generación hispana emergente.* (Maitland, FL: Xulon Press, 2016).

Nässelqvist, Dan, *The Lexham Bible Dictionary.* (Bellingham, WA: Lexham Press, 2016).

Ogden, Gregory J. *Discipulado que transforma*. (Barcelona, España: Editorial CLIE, 2003).

Ortiz, Pedro. *Léxico hebreo-español y arameo-español.* (Miami, FL: Sociedades Bíblicas Unidas, 2000).

Pagán, Samuel. *Aviva el don que hay en ti: En torno al desarrollo de un liderazgo transformador en el siglo 21*. (Bayamón, PR: La Iglesia Cristiana (Discípulos de Cristo), 2019).

Payton, Frank. *Triunfarán: Ministerio hispano del Ejército de Salvación*. (West Nyack, NY: The Salvation Army USA Eastern Territory, 2016).

Peterson, Eugene H. *Creciendo en Cristo: Una conversación sobre teología espiritual*. (Miami, FL: Editorial Patmos, 2013).

Polischuk, Pablo. *Poniendo los puntos sobres las íes.* (Deerfield, FL: Editorial Vida, 1996).

Sanders, J. Oswald, Liderazgo espiritual, (Grand Rapids, Michigan: EDITORIAL PORTAVOZ, 1995).

Segovia, Fernando. *Discipleship in the New Testament*. (Minneapolis, MN: Fortress Press. 1985).

Segura, Harold. *Mas allá de la utopía: Liderazgo de servicio y espiritualidad.* (Buenos Aires, Argentina: Ediciones Kairós, 2020).

Strong, J. *Nueva concordancia Strong exhaustiva: Diccionario.* (Nashville, TN: Editorial Caribe, 2002).

Swanson, James. *Diccionario de idiomas bíblicos: Hebreos.* (Bellingham, WA: Lexham Press, 2014).

Vila Ventura, Samuel. *Nuevo diccionario bíblico ilustrado.* (Barcelona, España: Editorial CLIE, 1985).

Wilkins, Michael J. *Diccionario de Jesús y los Evangelios*, en ed. Joel B. Green, Jeannine K. Brown, y Nicholas Perrin, traductor, Rubén Gómez Pons, (Barcelona, España: Editorial CLIE, 2016).

VITA

Nombre: Miguelina A. Feliz

Fecha de nacimiento: 10 de diciembre de 1963

Lugar de nacimiento: Santiago de los Caballeros, República Dominicana

Preparación académica

Junio 1996	Ordenada ministro del Ejército de Salvación, Rango de Teniente
Mayo 2007	Grado de Bachiller en Servicios Sociales en Youngstown State University
Agosto 2016	Maestría en Divinidad en el Seminario Wesley de la Universidad Wesleyana de IN
Mayo 2024	Fecha proyectada para grado Doctorado en Ministerios de Gordon-Conwell Theological Seminary

Experiencia laboral

Julio 1996	Plantamos la primera iglesia en Lancaster, PA
1999	Plantamos Youngstown Temple Corps en Ohio
2007	Nombramiento a Sunset Park Brooklyn
2012	Reapertura del Cuerpo de Lawrence, MA
2017	Instructora del Colegio de Adiestramiento para Oficiales del Ejército de Salvación
2022	Directora del Departamento Intercultural del Territorio Este